



Palkitsemisraportti

2021

REVENIO

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

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

REVENIO GROUP OYJ on sitoutunut läpinäkyvään, oikeudenmukaiseen ja vastuulliseen palkitsemiseen. Arvioimme säännöllisesti palkitsemispolitiikkamme ja -käytäntöjemme tavoitteellisuutta ja yhdenmukaisuutta Revenion strategisten tavoitteiden kanssa. Palkitsemisraportilla haluamme parantaa yhtiön palkitsemisen läpinäkyvyyttä ja kuvata palkitsemispolitiikan toimeenpanoa.

Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on läpikäynyt tämän palkitsemisraportin ja varmistanut, että yhtiön palkitsemiskäytännöt ovat yhtiön vuonna 2019 julkaistun palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisia sekä yhdenmukaisia yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemispolitiikka on hyväksytty Revenion vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa hallituksen esityksen mukaisesti.

Palkitsemisraportti on laadittu EU:n Osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutospäätöksen sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2020:n sääntelykehysten mukaisesti.

Revenio on kansainvälisesti menestyvä terveysteknologia-toimialaa edustava yhtiö, jonka palkitsemisen keskeisenä periaatteena on tukea konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkita konsernin strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista tuloksista ja menestyksellisestä suoriutumisesta. Haluamme tukea osaavaa organisaatiota tavoitteissaan kilpailukykyisen kokonaispalkitsemisen keinoin. Revenion arvot ja yrityskulttuuri toimivat viitekehystenä myös palkitsemiselle.

Vuoden 2021 aikana Revenio kasvoi ja laajentui australialaisen Oculo-yrityksensä myötä ja vahvisti asemaansa silmien kliinisen diagnostiikan kokonaisratkaisuiden globaalina kärkiyhtiönä. Yrityksensä myötä organisaation monimuotoisuus sekä maantieteellisestä osaamisen näkökulmasta lisääntyi entisestään. Pidämme tärkeänä mukautumista paikalliseen

markkinaan. Olemme globaali, mutta huomioimme paikalliset tarpeet myös palkitsemisessa.

Olemme myös täydentäneet johtoryhmää tärkeällä yhtiön henkilöstön ja kulttuurin kehittämisestä vastaavan johtajan (Vice President, People & Culture) nimityksellä. Uuden roolin tavoitteena on tukea Revenion kasvua, harmonisoida People & Culture -toimintoja globaalissa organisaatiossamme sekä vahvistaa yrityskulttuuriamme. Vaikuttavan kokonaispalkitsemisen kehittäminen yhdessä Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä johtoryhmän kanssa on tärkeä osa uuden roolin vastuualueita.

Sisäisen kehityksen ohella on tärkeää huomioida ympäröivä maailma; seuraamme tarkoin makrotalouden ja palkitsemisen kehitystä toimialallamme. Inflaatiolla, osajien kiristyneillä rekrytointimarkkinoilla ja työelämän arvopohjaisilla muutoksilla tulee olemaan vaikutus palkitsemismallimme kehittämiseen. Myös vastuullisuuteen (ESG) liittyvät teemat ovat vahvasti agendallamme ja haluamme läpinäkyvällä toimintamallillamme rakentaa yhtiön palkitsemista vastuullisuusohjelmaamme tukeväksi.

Haluan esittää kiitokset koko henkilöstöllemme kyvystä toimia äärimmäisen ketterästi ja luovasti olosuhteissa, joissa Covid-19-pandemia variantteineen on pakottanut organisaatiot miettimään uusia tapoja asiakas kohtaamisille ja organisaation sisäiselle yhteistyölle. Poikkeusolot ovat osoittaneet yhtiömme vahvan resilienssin.

Haluan myös esittää kiitokseni kaikille Revenio-konsernin asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja osakkeenomistajille tuestanne ja luottamuksestanne.

Ann-Christine Sundell

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Revenio Group Oyj



Palkitsemisraportti 2021

1 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.revenio.fi/sites/default/files/2020-03/Revenio_remuneration_policy_2019.pdf.

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 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, toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle päättyneellä tilikaudella 1.1.–31.12.2021 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), Arne Boye Nielsen ja Bill Östman.

Palkitsemisvaliokunta kokoontui vuoden 2021 aikana 3 kertaa.

Lisätietoja valiokunnan vastuualueesta on saatavilla Yhtiön verkkosivuilta osoitteesta: www.revenio.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), Pekka Rönkä sekä Ann-Christine Sundell.

Tarkastusvaliokunta kokoontui vuoden 2021 aikana 5 kertaa.

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

Alla on esitetty vertaileva kuvaus hallituksen ja toimitusjohtajan sekä työntekijöiden palkitsemisesta ja Yhtiön taloudellisen suorituskyvyn kehitymisestä.

Hallitukselle maksetut palkkiot ovat pysyneet vakaina viimeisten viiden vuoden aikana. Hallituksen kokonaispalkkion kasvu vuonna 2020 selittyy hallituksen uusilla jäsenillä, vuosipalkkioiden korotuksilla sekä valiokuntien puheenjohtajien kokouspalkkioilla. Vuoden 2021

vastaavien palkkioiden kehitys on säilynyt edellisvuoden tasolla. 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 palkkatiedot on esitetty keskimääräisinä palkkakuluina työntekijää kohden. Työntekijöiden kokonaispalkkakustannukset kasvoivat hieman vuonna 2021.



EUR	2021	2020	2019	2018	2017
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	200 300	204 150	148 000	144 000	144 000
Toimitusjohtajan palkkiot yhteensä ²	235 402	336 038	581 900	417 000	257 000
Työntekijän palkka ³	86 227	81 500	94 300	106 300	102 400
Osakkeen kokonaistuotto (indeksoitu) ⁴	686	618	319	150	135
Käyttökate (MEUR)	25	22	15	11	10

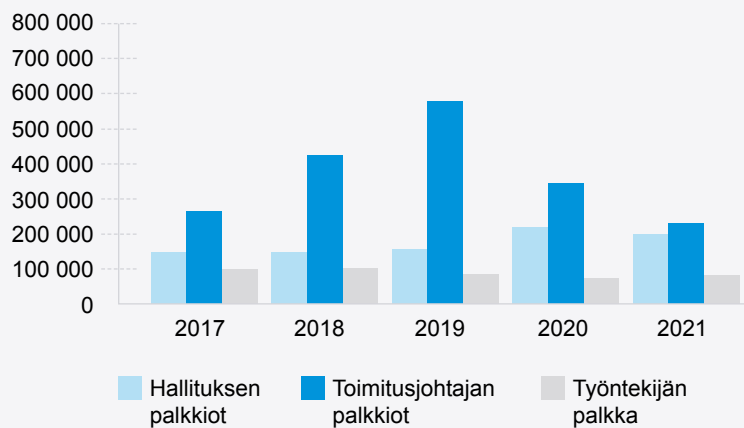
¹ Sisältää vuosipalkkion ja kokouspalkkion.

² Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan on laskettu yhteen kaikki yhdelle toimitusjohtajalle vuoden aikana maksetut palkkiot. Luvut eivät sisällä mahdollisia kertaluontoisia maksuja. Vuosina 2017–2021 toimitusjohtajille maksettiin palkkioita seuraavasti: **2017 ja 2018:** Timo Hildén (toimitusjohtaja 1.1.2017 alkaen), **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).

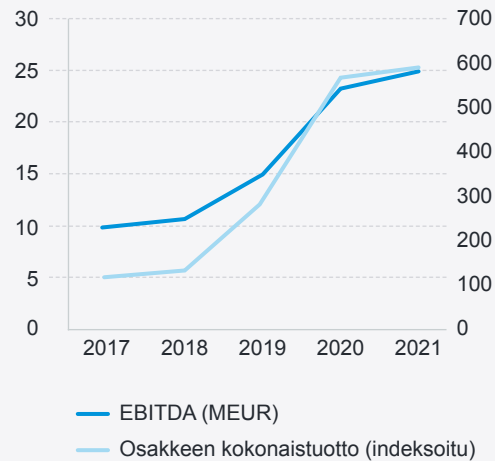
³ Työntekijän palkka on laskettu jakamalla koko maailmanlaajuisen henkilöstön palkkasumma työntekijöiden lukumäärällä. Kokonaispalkka sisältää kaikki ansaitut palkat, etuudet ja bonukset.

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

Palkkiokehitys, EUR



Yhtiön tuloskehitys, EUR



2 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 17.3.2021 päätti hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen palkkiot koostuvat seuraavista hallituksen puheenjohtajalle, valiokuntien puheenjohtajille ja hallituksen jäsenille maksettavista vuosipalkkioista sekä seuraavista hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksettavista kokouspalkkioista.

	PALKKIO, EUR
Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio	48 000
Valiokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio	30 000
Hallituksen jäsenen vuosipalkkio	24 000
Hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkio	600/kokous
Hallituksen ja valiokuntien etäkokouspalkkio	300/kokous
Muualla kuin Suomessa asuville ja Suomeen kokoukseen matkustaville hallituksen ja valiokuntien jäsenille kokouspalkkio	1200/kokous

Hallitus kokoontui 16 kertaa vuonna 2021. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2021, ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui 3 vuonna 2021.

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

Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Vuonna 2021 hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia.

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

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kerran vuodessa kautta kohden. Palkkiot ajalta 1.4.2021–31.3.2022 maksettiin 31.5.2021. Kauden kokouspalkkiot maksetaan kuukausittain. Nämä vuonna 2021 maksetut palkkiot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

MAKSETTU VUONNA 2021	VUOSIPALKKIO, EUR	KOKOUSPALKKIOT, EUR	YHTEENSÄ, KPL/EUR
Pekka Rönkä Hallituksen puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen	48 000	9 300	Osakkeita: 322 Käteistä: 38 100
Kyösti Kakkonen* Jäsen	0	1 500	Osakkeita: 0 Käteistä: 1 500
Arne Boye Nielsen Jäsen Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	24 000	8 700	Osakkeita: 161 Käteistä: 23 100
Ann-Christine Sundell Jäsen, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen	30 000	9 300	Osakkeita: 201 Käteistä: 27 300
Pekka Tammela Jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	30 000	8 700	Osakkeita: 201 Käteistä: 26 700
Bill Östman Jäsen Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	24 000	7 200	Osakkeita: 161 Käteistä: 21 200
YHTEENSÄ			Osakkeita: 1 046 Käteistä: 137 900

* Kyösti Kakkosen jäsenyys hallituksessa päättyi 17.3.2021 yhtiökokoukseen

3 Toimitusjohtajan palkkiot

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

1.1.2012 lähtien 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.

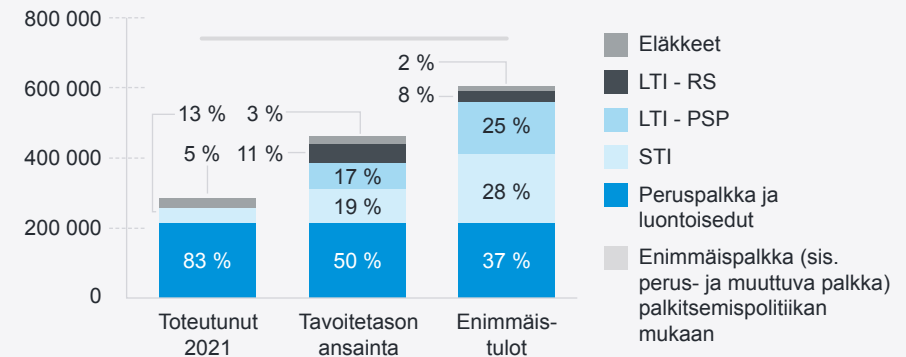
Vuonna 2021 toimitusjohtaja sai yhteensä 253 102 EUR palkkoina ja palkkioina sisältäen luontoisedut. Kaikki Yhtiön toimitusjohtajalle maksetut palkkiot maksetaan voimassaolevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa. Jouni Toijalalle maksettiin palkkioina yhteensä 253 102 EUR. Kokonaissumma maksettiin kiinteänä palkkana.



ELEMENTTI	MAKSETTU VUONNA 2021	MAKSETAAN VUONNA 2022
Kiinteä palkanosa	219 232	221 250*
Lyhyen tähtäimen tulospalkkio		
Ansaintajakso 2020	33 630	-
Ansaintajakso 2021	-	128 396
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä		
Ansaintajakso 2018-2020	00,00	00,00
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä	0 osaketta	400
Lisäeläkkeet	12 000,00	12 000,00
Luontoisedut	240,00	240,00
Irtisanomiskorvaukset	-	-

* Raportin julkaisuhetkellä tiedossa oleva summa

Toimitusjohtaja Jouni Toijalan palkkion muodostuminen¹



¹ Kaaviossa visualisoitu peruspalkka on annualisoitu perustaso. LTI RS -järjestelmän laskennassa on käytetty toimitusjohtajalle annettujen osakkeiden arvioitua arvoa tammikuussa 2022.

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 yhdeksän kuukauden kiinteää palkanosaa.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmän kriteereitä ovat käyttökate ja kassavirta konsernitasolla sekä yksilökohtaiset tavoitteet. Näiden kriteerien saavuttaminen on kuvattu alla:

ANSAINTA-JAKSO	MAKSU-AIKA	SUORITUS-KRITEERI	PAINOTUS	TULOS (% MITTARIN KOKONAIS-ARVOSTA)	PAINOTETTU TULOS
2021	2022	Käyttökate	20,0 %	100,0 %	20,0 %
		Liikevaihdon kasvu	30,0 %	100,0 %	30,0 %
		Kassavirta	20,0 %	100,0 %	20,0 %
		Yksittäiset tavoitteet	30,0 %	35,3 %	10,6 %
LYHYEN TÄHTÄIMEN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN KRITEERIEN TOTEUTUMINEN YHTEENSÄ					80,6 %

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 osakkeisiin.

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.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ansaintajakso 2019–2021				Potentiaali- nen maksu		
Ansaintajakso 2020–2022					Potentiaali- nen maksu	
Ansaintajakso 2021–2023						Potentiaali- nen 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 kehityksestä ennalta määriteltujen tavoitteiden mukaisesti. Bonusta ei makseta, jos tavoitteet eivät täyty tai jos osallistujan toimi- tai työsuhte 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 käteisosuus, ja tämän jälkeen jäljelle jäävä nettopalkkio maksetaan osakkeina. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus maksaa palkkio tietyissä tilanteissa kokonaisuudessaan rahassa. Yhtiön hallitus voi päättää uusista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä varsinaisen yhtiökokouksen antaman valtuutuksen rajoissa.

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän kriteerit ovat osakkeen kokonaistuotto ja kumulatiivinen liiketulos (leikkurina) konsernitasolla. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan ansaintajaksoon 2020–2022. Vuonna 2021 nykyiselle toimitusjohtajalle ei maksettu osakepohjaisia palkkioita suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella. Ensimmäinen suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän mukainen potentiaalinen maksu maksetaan toimitusjohtajalle vuonna 2023.

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 potentiaalisesta maksusta	1/3 potentiaalisesta maksusta	1/3 potentiaalisesta maksusta

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä koostuu yhdestä kolmen vuoden ansaintajaksosta 2021–2023. Ansaintajakson aikana toimitusjohtaja voi saada osakkeita edellyttäen, että hänen toimitusjohtajana 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.

Vuonna 2021 nykyiselle toimitusjohtajalle ei maksettu osakepohjaisia palkkioita rajoitetun osakepalkkiojärjestelmän perusteella.



REVENIO GROUP OYJ

Äyritie 22 | 01510 Vantaa

www.reveniogroup.fi



REVENIO

ENABLING EASY & EFFICIENT DIAGNOSIS