

REVENIO

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

Palkitsemisraportti
2022

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

REVENIO GROUP OYJ on sitoutunut läpinäkyvään, oikeudenmukaiseen ja vastuulliseen palkitsemiseen. Arvioimme säännöllisesti palkitsemispolitiikkaamme ja -käytäntöjämme, jotta palkitseminen tukee Revenion strategisten tavoitteiden toteuttamista.

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 sääntelykehyksen mukaisesti.

Revenio on kansainvälisillä markkinoilla toimiva 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 viitekehyksenä palkitsemiselle.

Revenio on käynyt viimeisten kahden vuoden aikana läpi merkittävän evoluution laitetoimittajasta silmän diagnostiikan kokonaisratkaisuiden globaaliksi kärki-

yhtiöksi. Tämä on ollut merkittävä askel koko organisaatiollemme, jonka monimuotoisuus sekä maantieteellisestä että osaamisen näkökulmasta lisääntyi entisestään.

Säilytimme ketterytemme ja osoitimme muutoskyvykkyytemme

Vuosi 2022 oli poikkeuksellinen; toimimme samanaikaisesti inflaation, sodan ja post-pandemian olosuhteissa, joissa organisaatiomme muutoskyvykkyys, joustavuus ja osaaminen mahdollistivat strategiamme täysipainoisen toteuttamisen. Ja mikä tärkeää, säilytimme ketterytemme konsernin kasvaessa voimakkaasti.

Teimme joitakin vuosia sitten päätöksen panostaa Revenion ainutlaatuisen yrityskulttuurin edelleen kehittämiseen. Vuonna 2021 henkilöstön ja kulttuurin kehittämisestä vastaavana johtajana (Vice President, People & Culture) aloittaneen Hanna Vuornoksen johdolla olemme kehittäneet aktiivisesti kulttuuriamme ja prosessejamme tukemaan kasvuamme. Olemme kehittäneet lyhyessä ajassa toimintaamme aidosti globaaliksi, monikulttuurilliseksi konserniksi, jossa diversiteettiä arvostetaan ja vaalitaan. Vaikuttavan kokonaispalkitsemisen kehittäminen yhdessä Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä johtoryhmän kanssa on tärkeässä roolissa kilpailukykyämme varmistamiseksi myös tulevaisuudessa.

Kehitämme palkitsemista paikalliset olosuhteet ja toimialan erityispiirteet huomioiden

Olemme globaali toimija, joka huomioi paikalliset tarpeet myös palkitsemisessa. Kehitämme palkitsemista osana strategiaamme ja kävimme vuoden 2022 aikana ulkopuolisen asiantuntijan kanssa läpi lyhyen aikavälin, Short Term Incentive (STI), kannustinohjelmaamme. Otimme vuonna 2022 ensimmäistä kertaa kaikille johtoryhmän jäsenille vastuullisuuden liittyvät ESG-tavoitteet osaksi palkitsemista. Seuraamme toimintaympäristöämme sekä makrotalouden ja palkitsemisen kehitystä toimialallamme. Inflaatiolla, osajien kirstyntyneillä rekrytointimarkkinoilla ja työelämän arvopohjaisilla muutoksilla tulee olemaan vaikutus palkitsemismallimme kehittämiseen myös tulevaisuudessa. Vastuullisuuden (ESG) liittyvät teemat ovat vahvasti agendallamme ja haluamme läpinäkyvällä toimintamallillamme rakentaa yhtiön palkitsemista vastuullisuusohjelmaamme tukevaksi.

Kiitän lämpimästi koko henkilöstöämme erinomaisesta vuodesta 2022 ja kyvystä toimia tehokkaasti ja ketterästi toimintaympäristömme haastavissakin olosuhteissa. Poikkeusolot ovat osoittaneet henkilöstömme vahvan resilienssin. Reveniossa on ainutlaatuinen yrityskulttuuri ja ilmapiiri, jota matala organisaatiomalli ja vähäinen hierarkia edesauttavat. Olen äärimmäisen tyytyväinen siihen, että reveniolainen avoin kulttuuri ja tekemisen meininki on saatu säilytettyä konsernin kasvaessa ja laajentuessa globaalisti. Haluan myös esittää kiitokseni kaikille Revenio-konsernin asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja osakkeenomistajille tuestanne ja luottamuksestanne.

Ann-Christine Sundell

*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 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.

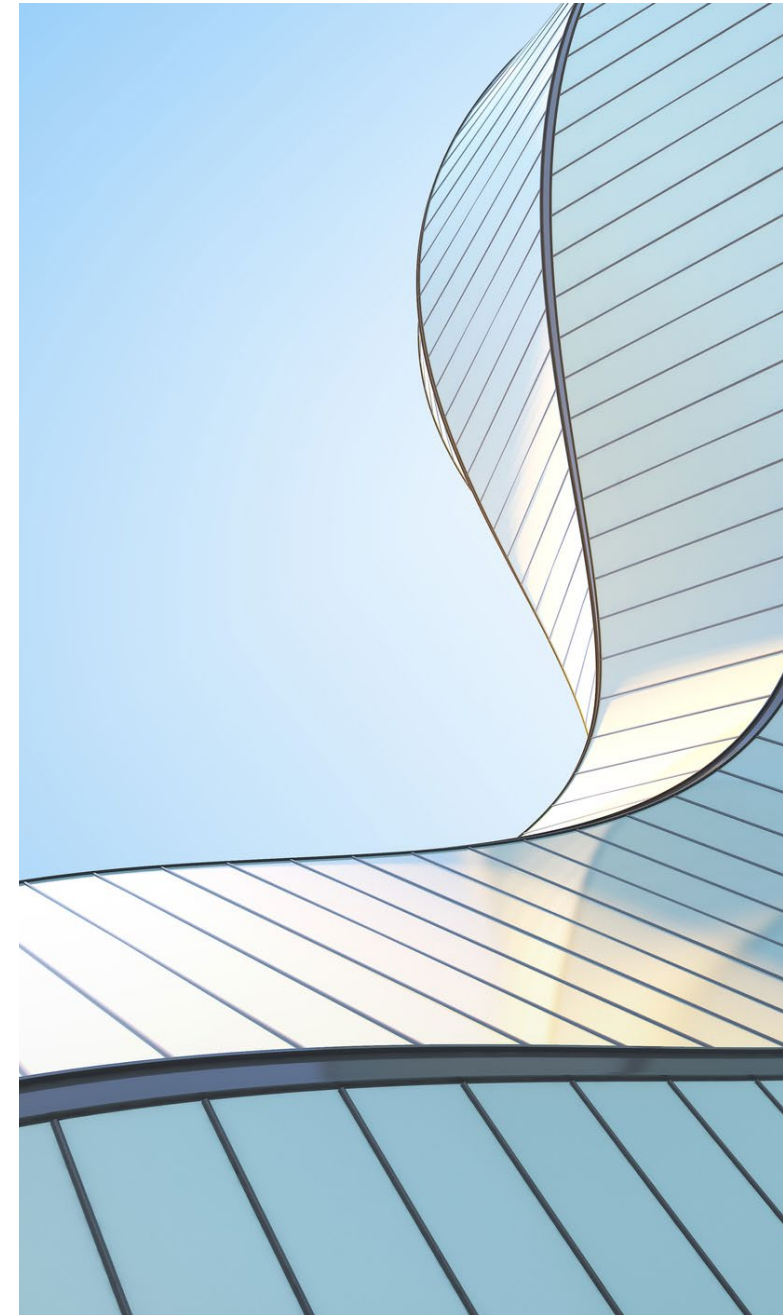
Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituksen palkitsemisen valmistelutyö on osoitettu hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalle. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää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

Tässä Revenion hallituksen hyväksymässä palkitsemisraportissa selostetaan Yhtiön hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle päättyneellä tilikaudella 1.1.–31.12.2022 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.

Hallitukselle maksetut palkkiot ovat kasvaneet tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana. Hallituksen kokonaispalkkion kasvu vuonna 2022 selittyy vuosi- ja kokouspalkkioiden korotuksilla. 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 kasvoivat hieman vuonna 2022. Työntekijöiden palkkatiedot on esitetty keskimääräisinä palkkakuluina työntekijää kohden.



EUR	2022	2021	2020	2019	2018
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	284 500	200 300	204 150	148 000	144 000
Toimitusjohtajan palkkiot yhteensä ²	372 866	235 402	336 038	581 900	417 000
Työntekijän palkka ³	85 842	86 227	81 500	94 300	106 300
Osakkeen kokonaistuotto (indeksoitu) ⁴	480	686	618	319	150
Käyttökate (MEUR)	33	25	22	15	11

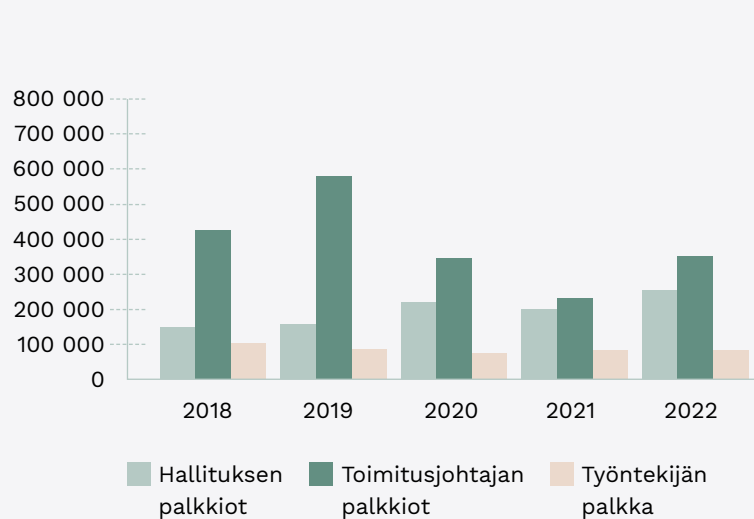
¹ Sisältää vuosipalkkion ja kokouspalkkion.

² Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan on laskettu yhteen kaikki yhdelle toimitusjohtajalle vuoden aikana maksetut palkkiot. Luvut eivät sisällä mahdollisia kertaluontoisia maksuja. Vuosina 2018–2020 toimitusjohtajille maksettiin palkkioita seuraavasti: 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).

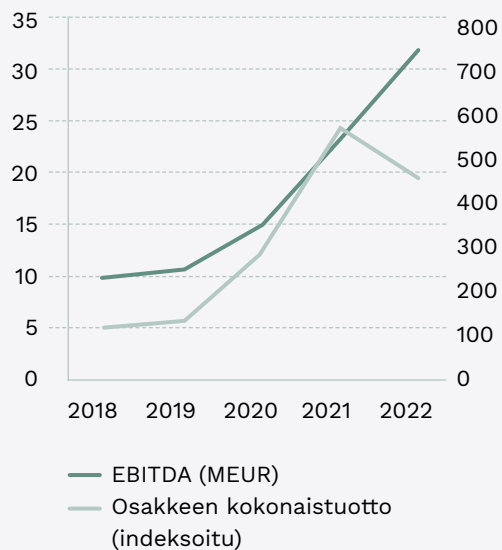
³ Työntekijän palkka on laskettu jakamalla koko maailmanlaajuisen henkilöstön palkkasumma työntekijöiden lukumäärällä. Kokonaispalkka sisältää kaikki maksetut palkat, etuudet ja bonukset.

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 8.4.2022 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 11 kertaa vuonna 2022. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2022, ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui 5 vuonna 2022.

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

Hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvälle toimikaudelle palkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa, mahdolliselle hallituksen varapuheenjohtajalle 45 000 euroa, hallituksen jäsenille 30 000 euroa, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 15 000 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 2022 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 1.4.2022– 31.3.2023 maksettiin 30.5.2022. Kauden kokouspalkkiot maksetaan kuukausittain. Nämä vuonna 2022 maksetut palkkiot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

MAKSETTU VUONNA 2022	OSAKE- PALKKION OSUUS VUOSI- PALKKIESTA, EUR	RAHAOSUUS VUOSI- PALKKIESTA, EUR	KOKOUS- PALKKIOT, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Arne Boye Nielsen Hallituksen puheenjohtaja (8.4.2022 alkaen) Tarkastusvaliokunnan jäsen (8.4.2022 alkaen)	26 000	39 000	10 200	75 200
Pekka Rönkä Hallituksen puheenjohtaja (8.4.2022 asti) Tarkastusvaliokunnan jäsen (8.4.2022 asti)	0	0	1 500	1 500
Riad Sherif Jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	14 000	21 000	6 300	41 300
Ann-Christine Sundell Jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen	18 000	27 000	11 200	56 200
Pekka Tammela Jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	18 000	27 000	7 800	52 800
Bill Östman Varapuheenjohtaja Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	20 000	30 000	7 500	57 500
YHTEENSÄ				284 500

Toimitusjohtajan palkkiot

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 (LTI) 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.

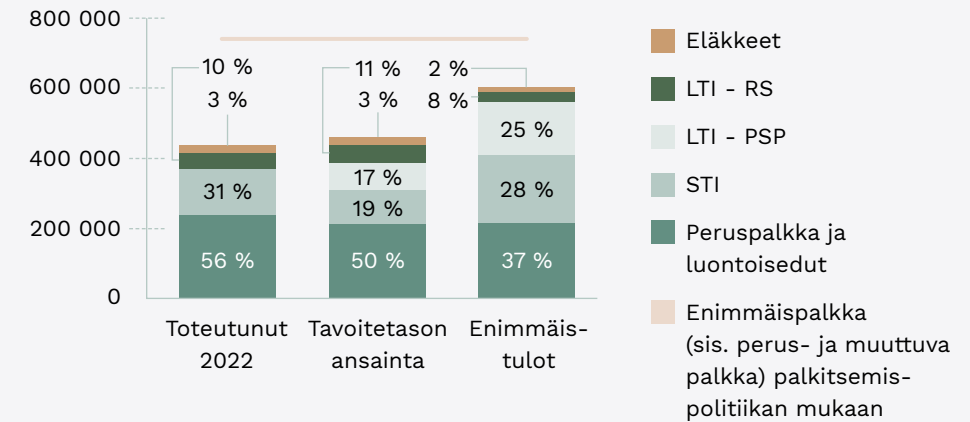
Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja. Toimitusjohtajasopimukseen sisältyy myös toimitusjohtajaa koskeva salassapitoehto, kilpailukieltotoehto ja houkuttelukieltoto.

Vuonna 2022 toimitusjohtaja sai yhteensä 372 866 EUR palkkoina ja palkkioina sisältäen luontoisedut. Kaikki Yhtiön toimitusjohtajalle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.



	MAKSETTU VUONNA 2022, EUR
Peruspalkka (kuukausipalkka, lomarahat)	235 190
Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä 2021	
Rahapalkka	92 995
Henkilöstörahasto-osuus	35 400
Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät 2021	
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (LTI)	0
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP)	43 720
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 kahden kuukauden kiinteää palkanosaa.

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

ANSAINAJAKSO	MAKSUAIKA	SUORITUSKRITEERI	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 KRITEERIEN TOTEUTUMINEN YHTEENSÄ					80 %

Toimitusjohtajan on mahdollista sijoittaa kahden kuukauden palkkaa vastaava summa lyhyen tähtäimen tulospalkkiosta henkilöstörahaan. Yhtiön perustama henkilöstöraha on avoinna koko yhtiön henkilöstölle Suomessa. Työntekijöillä on mahdollisuus siirtää henkilöstörahaan 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.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ansaintajakso 2020–2022				Potentiaali- nen maksu		
Ansaintajakso 2021–2023					Potentiaali- nen maksu	
Ansaintajakso 2022–2024						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 kehittymisestä ennalta määriteltyjen 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 liike-tulokseen. 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 liike-tulos (leikkurina) konsernitasolla. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan ansaintajaksoihin 2020–2022, 2021–2023 sekä 2022–2024. Vuonna 2022 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 toimitusjohtajan 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 2021 ansaitun 1 000 osakkeen suuruisen osakepalkkion maksamiseksi toimitusjohtajalle luovutettiin 10.2.2022 vastikkeetta suunnatun osakeannin kautta 400 yhtiön hallussa omaa osaketta ja loppuosa osakepalkkioista käytettiin annettujen osakkeiden veroseuraamuksiin.

Oculon osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkiojärjestelmä on perustettu osaksi Oculon 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 yritystoston jälkeen. Ohjelman osakkeiden enimmäismäärä on rajoitettu. Ohjelman puitteissa osakkeita lasketaan liikkeeseen yhteensä enintään 1.660.000 Australian dollarin arvosta, joka lasketaan kaupankäynnin painotetulla keskimääräisellä Oculo -hankinnan päättymispäivänä 27.4.2021. Järjestely on kolmevuotinen suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä kalenterivuosille 2021, 2022 ja 2023. Osakepalkkiojärjestelmään kuuluville henkilöille luovutettiin 3.10.2022 vastikkeetta suunnatun osakeannin kautta yhteensä 1 579 yhtiön hallussa olevaa osaketta.



REVENIO GROUP OYJ

Äyritie 22 | 01510 Vantaa
www.reveniogroup.fi



REVENIO

ENABLING EASY & EFFICIENT DIAGNOSIS