



REVENIO

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

Revenio Group Oyj:n
palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

REVENION palkitsemista koskeva raportointi koostuu yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein esitettävästä Palkitsemispolitiikasta sekä vuodesta 2021 lähtien vuosittain esitettävästä Palkitsemisraportista. Palkitsemisraportissa selostetaan Yhtiön toimielimille päättyneellä tilikaudella maksetut palkkiot.

Vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävä palkitsemispolitiikka sekä sitä edeltävään palkitsemispolitiikkaan tehdyt muutokset, jotka esitettiin vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle, perustuvat vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen perustaa Osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Muutoksilla päivitetään palkitsemispolitiikka vastaamaan Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ole-massaoloa ja sille annettuja tehtäviä. Muutoin muutokset verrattuna aiempaan palkitsemispolitiikkaan ovat pääosin teknisluonteisia.

Tämä Palkitsemispolitiikka määrittää periaatteet Revenion toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.

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 huomioimaan 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.

Palkitsemispolitiikka noudattaa Revenion koko henkilöstöön maailmanlaajuisesti sovellettavia palkitsemisperiaatteita. 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. Yhtiö arvioi ajoittain Yhtiön palkitsemisen kilpailukykyä suhteessa muihin kansainvälisiin pörssiyhtiöihin.

2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

LAKISÄÄTEISIÄ hallintoelimiä ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Lakisääteisten hallintoelimiä tukena toimii Yhtiön talousjohtaja. Yhtiöllä voi myös olla hallituksen nimittämiä valiokuntia.

Hallituksen palkitsemisesta päättää Revenio Group Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Yhtiön hallitusta koskevan palkitsemisehdotuksen yhtiökokoukselle valmistelee Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka edustaa Yhtiön suurimpia osakkeenomistajia.

Revenion hallitus päättää toimitusjohtajan sekä konsernin johtoryhmän palkitsemisesta sekä muista taloudellisista etuuksista ja tulospalkkiojärjestelmien perusteista, mukaan lukien mahdollisten optio-oi-keuksien ja osakepalkitsemisen antamisesta 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 sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisehdotukset valmistelee hallitus tai sen nimittämä valiokunta. Konsernin johtoryhmän jäsenten kiinteät palkat hyväksytään kuitenkin toimitusjohtajan esityksen perusteella. Eturistiriitojen välttämiseksi palkittava ei voi olla päättämässä omasta palkitsemisestaan.

3. Hallituksen palkitseminen

HALLITUKSEN palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous Revenion Osakkeenomistajien nimitystoyhdistyksen valmisteleman palkitsemisehdotuksen perusteella.

Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja läsnäolon perusteella maksettavista kokouspalkkioista. Hallituksen perustamien valtiokuntien jäsenille maksetaan lisäksi erillinen vuosipalkkio yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Vuosipalkkiot voidaan maksaa joko yksinomaan käteispalkkiona tai se voi koostua Yhtiön osakkeiden ja käteispalkkion yhdistelmästä, kun taas kokouspalkkiot maksetaan aina käteispalkkiona. Hallituksen varsinaisten jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön kulloinkin voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti. Yhtiökokous voi päättää myös muunlaisista palkitsemisen määräytymisperusteista. Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan samalla pörssitiedotteella muiden yhtiökokouksen asioiden kanssa. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai sen konserniyhtiöön eivätkä he toimi niiden neuvonantotehtävissä. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja työsuhdeliitännäisiin palkanluontoisiin etuihin, palkitsemiseen tai muihin hallituksen jäsenyyteen liittymättömiin taloudellisiin tai muihin etuihin taikka eläke-etuihin.

Hallituksen riippumattomuuden varmistamiseksi hallituksen jäsenet eivät kuulu toimivan johdon ja muun henkilöstön kannustinjärjestelmiin.

4. Toimitusjohtajan palkitseminen

TOIMITUSJOHTAJAN palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokouksessa esitetyn toimielinten Palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä palkanosasta (sisältäen lisäeläkkeen ja luontaisedut) sekä muuttuvasta palkanosasta. Muuttuva palkanosa muodostuu:

- vuosittain vahvistettavasta lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmästä (STI) sekä
- pidemmän, tyypillisesti kolmen vuoden ansaintajakson aikana ansaittavista pitkän tähtäimen osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä (LTI).

Hallitus asettaa toimitusjohtajan vuosittain vahvistettavalle lyhyen tähtäimen tulospalkkiolle enimmäismäärän.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmän palkkiokriteereinä ovat tyypillisesti konsernitason kasvuun, kannattavuuteen ja kassavirtaan liittyvä suoriutuminen sekä harkinnanvarainen osuus, joka perustuu henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin suhteessa asetettuihin suoriutumistavoitteisiin. Hallituksella on lisäksi mahdollisuus halutessaan nostaa tai alentaa toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle maksettavia vuosibonuksia 50 %.

Pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät ovat osa Yhtiön toimitusjohtajan, johtoryhmän ja valikoitujen avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa ja niiden tavoitteena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista sekä yhtenäistää toimitusjohtajan ja muiden avainhenkilöiden ja Yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä houkutella, sitouttaa ja motivoida päteviä ylemmän johdon jäseniä toteuttamaan Yhtiön strategiaa kestäväällä tavalla.

Yhtiön hallitus päättää yhtiökokouksen valtuutuksen mukaisesti erikseen osakepohjaisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien käynnistämisestä ja niiden ansaintajaksoista. Hallitus päättää erikseen kullekin osallistujalle tulevat minimi-, tavoite- ja enimmäispalkkiot, sekä suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa muuttuva palkanosa on tavoitetasolla noin kiinteän palkanosan suuruinen ja maksimitasolla noin 2 x kiinteän palkanosan suuruinen.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimisuhteen muista keskeisistä ehdoista. Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja. Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito-, kilpailu- ja houkuttelukielloista.

5. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

REVENION hallitus voi muuttuvan palkanosan osalta päättää toimitusjohtajan palkitsemisen lykkäämisestä tai takaisinperinnästä kokonaan tai osittain, mikäli toimitusjohtajan toimisuhte Revenio Group Oyj:hin päättyy ennen ansaintajakson päättymistä. Lisäksi hallituksella on oikeus painavasta syystä pienentää, peruuttaa tai periä takaisin jo maksettuja palkkioita, mikäli niiden myöntämiseen liittyy taloudelliseen raportointiin tai palkitsemiseen vaikuttanut merkittävä väärinkäytöstilanne tai epäeettinen toiminta.

6. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

TOIMIELINTEN palkitseminen tapahtuu Yhtiön yhtiökokoukselle esittämän Palkitsemispolitiikan puitteissa. Revenion hallitus kuitenkin voi poiketa tästä Palkitsemispolitiikasta painavista syistä väliaikaisesti, mikäli Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys sitä edellyttävät.

Mahdollisuutta poiketa väliaikaisesti Palkitsemispolitiikasta sovelletaan vain poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat Palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostoparjouksen tai sääntelyssä tapahtuvien muutosten seurauksena, eikä voimassa oleva Palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa.

Mikäli Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiö valmistelee päivitetyn Palkitsemispolitiikan, joka tuodaan käsiteltäväksi seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiökokouskutsua ja kokousmateriaalin esilläpitoa koskevat säännökset voivat johtaa siihen, ettei uutta palkitsemispolitiikkaa ehditä esittämään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle, mikäli poikkeamisen tarve ilmenee lähellä kyseistä yhtiökokousajankohtaa. Tällöin Yhtiö esittää Palkitsemispolitiikan sille yhtiökokoukselle, jolle se ehditään asianmukaisesti valmistella.

Mikäli väliaikainen poikkeaminen Palkitsemispolitiikasta koskee uuden toimitusjohtajan palkitsemista, tai politiikasta poiketaan yritysjärjestelyn tai muun vastaavan poikkeavan tilanteen takia, palkitsemista koskevat uudet ehdot ovat voimassa sovitun mukaisesti riippumatta väliaikaisen poikkeamisen kestosta.