

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, joissa selostetaan Yhtiön toimielimille päättyneellä tilikaudella maksetut palkkiot.

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

Revenio Group 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 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.

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.

2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

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

Hallituksen palkitsemisesta päättää Revenio Group Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Palkitsemisehdotuksen yhtiökokoukselle valmistelee Yhtiön hallitus. Tulospalkkiojärjestelmiä ja muita etuuksia koskevia alustavia suunnitelmia varten hallitus voi osoittaa keskuudestaan yhden tai useamman hallituksen jäsenen tai nimittää valiokunnan selvittämään palkitsemisehdotuksien perusteita sekä koordinoimaan mahdollisten ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä. Yhtiö arvioi ajoittain Yhtiön palkitsemisen kilpailukyvyn suhteessa kansainvälisiin, markkina-arvoltaan saman suuruisiin pörssiyhtiöihin.

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

3. Hallituksen palkitseminen

HALLITUKSEN palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Palkitsemisehdotuksen valmistele hallitus kokonaisuudessaan. Yhtiö voi myös nimittää palkitsemisvaliokunnan tai ulkopuolisen 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 perustamien valtiokuntien jäsenille maksetaan erillistä palkkiota yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan tyyppillisesti korotettua palkkiota. 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 yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai sen konserniyhtiöön eivätkä he toimi niiden neuvonantotehtävissä. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja työsuhdeliitännäisiin palkanluontoihin 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 yhtiökokoukselle 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, tyyppillisesti kolmen vuoden ansaintajakson aikana kertyvästä pitkän tähtäimen osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä (LTI).

Hallitus asettaa toimitusjohtajan vuosittain vahvistettavalle lyhyen tähtäimen tulospalkkiolle enimmäismäärän.

Tulospalkkiojärjestelmän palkkiokriteereinä ovat tyypillisesti konsernitason kasvu- sekä kannattavuusvaatimukset sekä arvio-osuus. Hallituksella on lisäksi mahdollisuus halutessaan nostaa tai alentaa toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle maksettavia vuosibonuksia 50 %.

Pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät ovat osa Yhtiön toimitusjohtajan ja avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa ja niiden tavoitteena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista sekä yhtenäistää toimitusjohtajan ja muiden avainhenkilöiden ja Yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi.

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 käytettävän palkitsemisen osien suhteelliset osuudet

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

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa toimitusuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusuhteen 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 pidättää oikeuden 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 olisivat 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 uuden 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.