

REVENIO

ENABLING EASY & EFFICIENT DIAGNOSIS

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

2 0 1 9

Palkka- ja palkkioselvitys 2019

1. Johdanto

Revenio Group Oyj:n ("Yhtiö", "Revenio") hallinto perustuu voimassaolevaan lainsäädäntöön ja Yhtiön yhtiöjärjestykseen. Revenio noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antamaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2019 -suositusta ("Hallinnointikoodi") kokonaisuudessaan. Uutta, 19.9.2019 voimaan astunutta Hallinnointikoodia Yhtiö noudattaa säädetyn aikataulun mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla julkisesti Arvopaperimarkkinayhdistyksen internet-sivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Yhtiön hallitus on hyväksynyt tämän Palkka- ja palkkioselvityksen kokouksessaan 22.1.2020 ja se on julkisesti saatavilla Yhtiön internet-sivuilla osoitteessa www.reveniogroup.fi/sijoittajille/hallinto-ja-ohjausjarjestelma. Lisäksi Yhtiö esittää internetsivuillaan tiedot hallituksen ja toimitusjohtajan voimassaolevista palkitsemisjärjestelmistä sekä konsernin johtoryhmän palkitsemista koskevat tiedot kokonaistasolla.

Jatkossa Yhtiö tulee Palkka- ja palkkioselvityksen sijaan julkaisemaan uuden Hallinnointikoodin mukaisen Palkitsemisraportin.

2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiön lakisääteisiä hallintoelimiä ovat yhtiökokous, hallitus, toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen. Lakisääteisten hallintoelinten tukena toimii Yhtiön talousjohtaja. Yhtiön hallitus on nimittänyt keskuudestaan tarkastusvaliokunnan.

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Palkitsemisehdotuksen yhtiökokoukselle valmistelee hallitus kokonaisuudessaan.

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 jatkossa uuden Hallinnointikoodin mukaisesti yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemispolitiikan puitteissa. Muiden kuin konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksesta ja palkitsemista sekä tulospalkkiojärjestelmien yksityiskohdista päättää Yhtiön toimitusjohtaja. Toimitusjohtajan, tytäryhtiöiden toimitusjohtajien sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisehdotukset valmistelee hallitus kokonaisuudessaan, kuitenkin siten, että tytäryhtiöiden toimitusjohtajien ja konsernin johtoryhmän jäsenten kiinteät palkat päätetään toimitusjohtajan esityksestä. Tulospalkkausjärjestelmiä 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 kilpailukyvyyn suhteessa kansainvälisiin, markkina-arvoltaan saman suuruisiin pörssiyrityksiin.

3. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

3.1 Hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Palkitsemisehdotuksen valmistelee hallitus kokonaisuudessaan.

Varsinainen yhtiökokous 20.3.2019 päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä päättyvältä toimikaudelta seuraavat vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtajalle 48 000 euroa sekä
- jäsenille 24 000 euroa.

Yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti, että vuosipalkkiosta 40 % maksetaan Yhtiön osakkeina ja 60 % rahana. Palkkiona annettuihin osakkeisiin ei sisälly luovutusrajoituksia.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että hallituksen varsinaisten jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallitus päätti muodostaa tarkastusvaliokunnan keväällä tehdyn yritystalon jälkeen ja päätti samalla, että valiokunnan jäsenille maksetaan 500 euron kokouskohtainen palkkio.

3.2 Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten Palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan, konserni johtoryhmän ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisjärjestelmä muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, hallituksen määrittelemien tuloskriteerien toteutumisen sekä arvio-osuuden perusteella määräytyvästä vuosittaisesta tulospalkkiojärjestelmästä, optiojärjestelmästä sekä osakepalkkiojärjestelmästä.

Konsernin toimitusjohtajalla ja johtoryhmällä on ryhmäeläkevakuutus ja sairauskuluvakuutus 1.1.2012 alkaen. Vakuutusten taloudellinen merkitys yhtiön kannalta on vähäinen.

Tulospalkkiojärjestelmä

Revenio Group Oyj:n toimitusjohtajan tulospalkkion enimmäismäärä on yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja muun johdon tulospalkkion enimmäismäärä on neljän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä vuoden pituisella määräytymisjaksolla. Muulla henkilöstöllä tulospalkkion enimmäismäärä vastaa kahden kuukauden kiinteää palkkaa. Tulospalkkiojärjestelmässä palkkiokriteereinä ovat konsernitason ja oman vastualueen kasvu- ja kannattavuusvaatimukset sekä arvio-osuus. Tulospalkkiojärjestelmän piirissä oli 31.12.2019 yhteensä 7 konserniyhtiöissä johtavassa asemassa olevaa henkilöä.

Optiojärjestelmä

Yhtiöllä on voimassa oleva konsernin avainhenkilöstölle suunnattu optio-ohjelma vuodelta 2015. Optio-oikeuksien jaosta päättää Revenio Group Oyj:n hallitus yhtiökokoukselle esitetyn Palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajalla ja konsernin johtoryhmän jäsenillä oli tilinpäätöshetkellä 31.12.2019 hallussaan 14 850 optio-oikeutta, joista toimitusjohtajalla 2 000 optio-oikeutta.

Revenio Group Oyj:n hallitus päätti 10.8.2015 varsinaisen yhtiökokouksen 19.3.2015 päättämien osakeantivaltuuksien nojalla uudesta optiojärjestelmästä, johon kuuluu enintään 150 000 optio-oikeutta.

Yksi optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään kolme osaketta. Optio-oikeuksilla merkittävät uudet osakkeet oikeuttavat osinkoon merkin-tävuodesta lähtien. Optio-oikeudet jaetaan hallituksen päättämällä tavalla Revenio-konsernin palveluksessa oleville tai palvelukseen otettaville avainhenkilöille optioehtojen mukaisesti.

Edellä mainitut optio-oikeudet on jaettu kolmeen sarjaan A (50.000 kappaletta), B (50.000 kappaletta) ja C (50.000 kappaletta). Osakkeiden merkintäaika optio-oikeudella A oli 31.5.2017 - 31.5.2019, optio-oikeudella B 31.5.2018 - 31.5.2020 ja optio-oikeudella C 31.5.2019 - 31.5.2021. Osakkeen merkintähinta on optio-oikeudella B Revenion osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä 1.9. - 15.10.2016 lisättynä 15 prosentilla ja optio-oikeudella C Revenion osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä 1.9. - 15.10.2017 lisättynä 15 prosentilla. Merkintähinta oli 31.12.2019 optio-oikeudella B 9,84 euroa ja optio-oikeudella C 12,78 euroa.

Vuoden 2015 optio-ohjelman puitteissa tehtiin 178 266 kappaletta osakemerkintöjä.

Osakepalkkiojärjestelmä

Suoriteperusteiset osakepalkkiojärjestelmät vuosille 2018–2020 ja 2019–2021

Revenio Group Oyj:n hallitus on päättänyt 20.3.2018 ja 20.6.2019 Revenio Group Oyj:n toimitusjohtajalle ja muulle konsernin johtoryhmälle suunnatuista osakeperusteisista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ovat osa Yhtiön avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa ja niiden tavoitteena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista sekä yhtenäistää avainhenkilöiden ja Yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi.

Pitkän aikavälin suoriteperusteisissa kannustinjärjestelmissä on kolmi-vuotinen ansaintajakso. Hallitus päättää erikseen kullekin osallistujalle tulevat minimi-, tavoite- ja enimmäispalkkiot, sekä suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet.

Osallistujille maksettavan palkkion määrä riippuu ennalta määritet-tyjen tavoitteiden saavuttamisesta. Palkkiota ei makseta, jos tavoit-teita ei saavuteta tai jos osallistujan työ- tai toimisuuhde päättyy ennen

palkkion maksamista. Suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään kuuluu enintään 10 henkilöä ja järjestelmän tavoitteet liittyvät Yhtiön osakkeen kolmen vuoden absoluuttiseen kokonaistuottoon ja kumu-latiiviseen liiketulokseen.

Mikäli kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutetaan, palkkiot makse-taan ansaintajakson päättymistä seuraavan vuoden keväällä 2021 sekä 2022. Ohjelmien ansaintajaksojen perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään noin 100 000 Revenio Group Oyj:n osaketta. Kyseinen osakemäärä on bruttoansainta, josta vähennetään osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdol-listen veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus, jonka jälkeen jäljelle jäävä nettopalkkio maksetaan osakkeina. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus maksaa palkkio tietyissä tilanteissa kokonaisuu-nessaan rahana. Yhtiön hallitus voi päättää uusista osakepohjaisista palkitsemisjärjestelmistä yhtiökokouksen valtuutuksen puitteissa.

Yhtiön perustama henkilöstörahasto on avoin Yhtiön koko henkilös-tölle Suomessa. Henkilöstö voi enimmillään rahastoida henkilöstöra-hastoon kahden kuukauden palkkaa vastaavan summan vuosibonuk-sestaan. Rahastoitamiseen 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, joita Yhtiölle tulisi maksettavaksi, mikäli bonus maksettaisiin palkkana. Rahasto sijoittaa varoja Revenio Group Oyj:n osakkeisiin.

4. Palkitsemisraportti

4.1 Hallitus

HALLITUKSEN JÄSENIILLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2019

NIMI	ASEMA YHTIÖSSÄ	VUOSI- PALKKIO, EUR	KOKOUS- PALKKIO, EUR	PALKKA, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Rönkä Pekka	Hallituksen puheenjohtaja	48 000	1 500*	-	49 500
Kakkonen Kyösti	Hallituksen jäsen	24 000	-	-	24 000
Kohonen Ari	Hallituksen jäsen	24 000	-	-	24 000
Sundell Ann-Christine	Hallituksen jäsen	24 000	1 500*	-	25 500
Tammela Pekka	Hallituksen jäsen	24 000	1 500*	-	25 500

* Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkio

Vuoden 2019 varsinaisessa yhtiökokouksessa valitut Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Yhtiöön.

Osakkeina maksettavan vuosipalkkio-osuuden lisäksi Yhtiöllä ei ole voimassaolevia hallituksen jäsenille suunnattuja osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä.

4.2 Toimitusjohtaja

NIMI	ASEMA YHTIÖSSÄ	RAHA- PALKKA, EUR	TULOS- PALKKIOT, EUR	LUONTAIS- EDUT, EUR	TYÖSUHDE- OPTIOT, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Timo Hildén	Toimitusjohtaja 1.1.–4.8.2019 sekä 25.11.– 31.12.2019	156 398	77 361	160	265 891	499 809
Mikko Moilanen	Toimitusjohtaja 5.8.– 25.11.2019	344 964,61*	-	3 945,30	-	348 909,91

*Sisältää 12 kuukauden irtisanomiskulut, joista osa maksetaan vuoden 2020 puolella

Yhtiön toimitusjohtajana toimi Timo Hildén 1.1.–4.8.2019, joka toimii väliaikaisena toimitusjohtajana 25.11.2019 alkaen. Mikko Moilanen toimi Yhtiön toimitusjohtajana 5.8.–25.11.2019.

Vuonna 2019 toimitusjohtajille maksettiin palkkoja ja palkkiota yhteensä 848 718,91 euroa, joka sisältää myös luontoisedut. Maksetusta kokonaissummasta muuttuvaa palkkiota on 77 361 euroa tilikaudelta 1.1.2019 -31.12.2019 ansaittua vuosibonusta.

Timo Hildénillä oli tilinpäätöshetkellä 31.12.2019 hallussaan 2 000 optio-oikeutta. Vuoden 2019 aikana hänelle myönnettiin 10 500 kpl uusia optioita. Mikko Moilaselle myönnettiin vuoden 2019 aikana 3 000 kpl uusia optioita.

4.3 Muun johdon palkitseminen

NIMI	ASEMA YHTIÖSSÄ	RAHA- PALKKA, EUR	TULOS- PALKKIOT, EUR	LUONTAIS- EDUT, EUR	TYÖSUHDE- OPTIOT, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Muu johtoryhmä	Johtoryhmän jäsenet	997 292	90 468	38 546	610 762	1 737 067

Vuonna 2019 muulle johtoryhmälle; talousjohtaja, myynti- ja markkinointijohtaja, tonometrien tutkimus- ja tuotekehitysjohtaja, operaatiojohtaja, laatujohtaja sekä kuvantamislaitteiden tuotekehitysjohtaja, maksettiin palkkoja ja palkkiota yhteensä 1 737 067 euroa, joka sisältää myös luontoisedut. Maksetusta kokonaissummasta muuttuvaa palkkiota on 90 468 euroa tilikaudelta 1.1.2019 -31.12.2019 ansaittua vuosibonusta.

Johtoryhmällä oli tilinpäätöshetkellä hallussaan yhteensä 12 850 optio-oikeutta. Vuoden 2019 aikana johtoryhmälle myönnettiin yhteensä 28 000 kpl uusia optioita.

Suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään kuului 31.12.2019 yhteensä 5 johtoryhmän jäsentä.

REVENIO

ENABLING EASY & EFFICIENT DIAGNOSIS

Tässä vuosikertomuksessa esitetyt markkinoihin ja tulevaisuuteen liittyvät lausunnot ja arviot perustuvat konsernin ja tytäryhtiöiden johdon tämänhetkisiin näkemyksiin. Luonteensa vuoksi ne sisältävät epävarmuutta ja ovat alttiita yleisen taloudellisen tai toimialan tilanteen muutoksille.

WWW.REVENIOGROUP.FI