

Palkitsemisraportti 27.2.2025

Yleistä

Rebl Group Oyj:n hallintoelinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka 1.3.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli. Palkitsemispolitiikka on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2028 asti, ellei hallitus esitä palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle aiemmin. Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset edellyttävät aina palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.

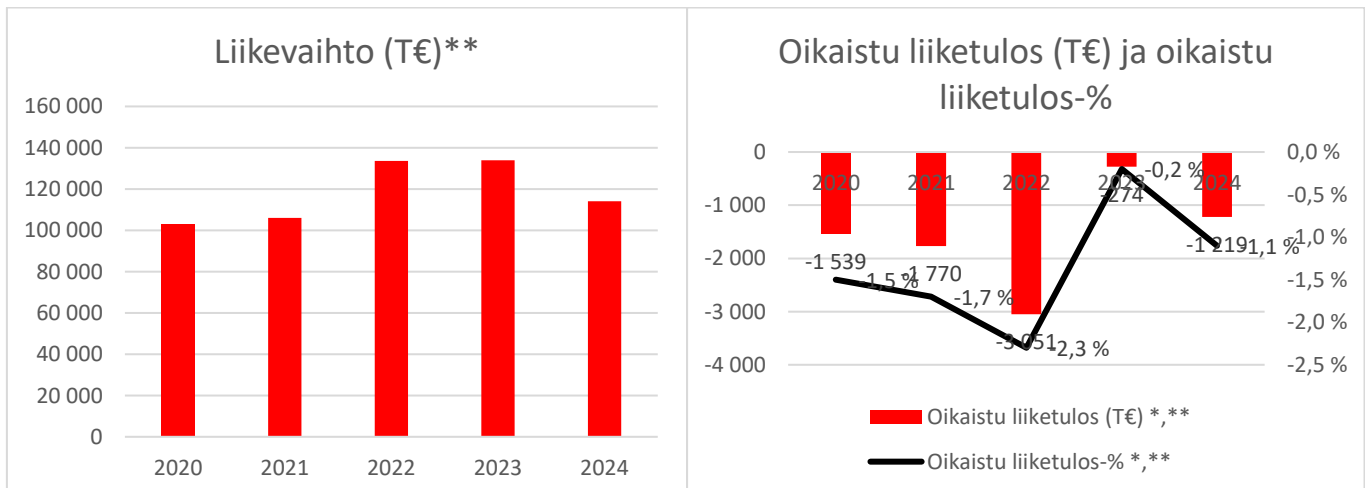
Palkitsemispolitiikan tavoitteena on määritellä palkitsemiskäytännöt, jotka kannustavat edistämään yhtiön strategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan Rebl Groupin koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Tämä näkyy esimerkiksi mahdollisen muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, jotka johdetaan yhtiön strategiasta tavoitteena tukea yhtiön kannattavaa kasvua ja jotka voivat olla osittain yhteisiä toimitusjohtajalle ja muulle henkilöstölle. Muuttuva palkitseminen, ja erityisesti pitkän aikavälin kannustimet, muodostavat kuitenkin merkittävämmän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta verrattuna Rebl Groupin henkilöstöön keskimäärin, koska yhtiön tarkoituksena on, että toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välillä on erityisen vahva yhteys.

Konserni on päivittänyt alkuvuodesta 2024 seuraavat taloudelliset tavoitteet strategiakaudelle 2024-2026:

- Liikevaihto ylittää strategiakauden lopussa 140 miljoonaa euroa
- Kannattavuus: Strategiakauden lopussa käyttökate-% suurempi kuin 10 %
- Vakavaraisuus: Omavaraisuusaste suurempi kuin 35 % ja nettovelan suhde käyttökatteeseen strategiajakson lopussa pienempi kuin 3,0.
- Hiilijalanjälki on pienentynyt strategiakauden lopussa 21,0 % vertailuvuoteen 2022 verrattuna.

Viimeisen viiden vuoden aikana konsernin liikevaihto kasvoi vuoden 2023 tasolle noin 134 miljoonaan euroon. Taulukossa on esitetty vuoden 2024 osalta medialiiketoiminnan myynnin takia konsernin jatkuvien toimintojen liikevaihto, vertailukelpoisen liikevaihdon laskiessa 1,9 prosenttia 114,0 miljoonaan euroon. Liikevaihdon laskuun vaikutti erityisesti painoliiketoiminnan rullapainamisen volyymien lasku ja vuonna 2024 Suomen taloutta painanut yleinen kysynnän heikkous, jonka vuoksi yritykset eivät tehneet merkittäviä avauksia uusiin investointeihin.



REBL GROUP

Konsernin taloudellinen kehitys	2020	2021	2022	2023	2024
Liikevaihto (T€)**	102 835	106 038	133 540	133 894	114 028
Liikevaihdon muutos %**	-4,2	3,1	25,9	0,3	-1,9
Käyttökate (T€)**	7 964	7 257	6 172	9 110	7 823
Käyttökate-%**	7,7 %	6,8 %	4,6 %	6,8 %	6,9 %
Oikaistu liiketulos (T€) *,**	-1 539	-1 770	-3 051	-274	-1 219
Oikaistu liiketulos-% *,**	-1,5 %	-1,7 %	-2,3 %	-0,2 %	-1,1 %
Omavaraisuusaste	43,7	41,5	33,0	32,1	40,9
Nettovelka/käyttökate	2,4	3,1	6,0	4,0	1,5

* Liiketuloksesta oikaistu v.2020 liikearvon arvonalennus 1,0 M€

** Vuoden 2024 luvut jatkuvien toimintojen osalta

Konsernin jatkuvien toimintojen taloudellinen kehitys heikkeni hieman edellisestä vuodesta liiketuloksen ollen kuitenkin selkeästi vuoden 2022 koko konsernin liiketulosta parempi. Jatkuvien toimintojen liiketulos vuonna 2024 oli -1,2 miljoonaa euroa (-0,9 miljoonaa euroa vuonna 2023). Konsernin painoliiketoiminnan vuosi oli hyvä ja liiketulos kääntyi positiiviseksi tehostuneen toiminnan vaikutuksesta. Näkyvyysliiketoiminnan kasvu jäi odotettua heikommaksi ja tämä näkyi heikentyneenä tuloksena. Näkyvyysliiketoiminnan tulos oli edelleen heikentyneestä liikevaihdosta huolimatta selkeästi positiivinen. Digitaalisen liiketoiminnan tulos kärsi pitkittyneen taantuman myötä heikentyneestä kysynnästä jääden kauas tavoitteista tuloksen ollessa tappiollinen. Konsernin jatkuvien toimintojen käyttökate heikkeni hieman ollen 7,8 miljoonaa euroa (8,1 miljoonaa euroa vuonna 2023) käyttökateprosentin ollessa edellisen vuoden tasolla. Konsernin omavaraisuusaste parani selkeästi medialiiketoiminnan myynnin myötä. Yhtiön velkaantuneisuus laski ja nettovelan suhde käyttökatteeseen vuoden 2024 lopussa oli selkeästi alle strategiakauden tavoitteen.

Tilikaudella 2024 johdon palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Tilikauden 2024 tuloskehitys jäi ennakoitua heikommaksi eikä tavoitetasoihin päästy. Tilikaudelta 2024 ei makseta yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia tulospalkkioita. Vuonna 2024 ei ollut takaisin perittyjä palkkioita.

Palkitsemisen keskeisten periaatteiden mukaan yhtiön taloudellisen kehityksen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon muodostuksen tulee vaikuttaa merkittävästi toimitusjohtajan palkitsemiseen. Toimitusjohtajan palkitseminen on pysynyt viime vuodet melko tasaisena. Konsernissa on käytössä palkitsemisjärjestelmä, jonka mukaisesti lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ovat yhteydessä liiketoimintatuloksiin. Tuloskehitys heijastuu myös toimitusjohtajan palkitsemiseen. Toimitusjohtajan palkitseminen nousi hieman vuodesta 2023. Tähän vaikutti lähinnä toimitusjohtajan vaihtuminen vuoden 2023 aikana. Tulospalkkioita ei maksettu. Työntekijöiden palkitsemisessa ei ole ollut suurta vaihtelua koska suurin osa heidän kokonaispalkitsemisestansa perustuu kiinteään palkkaukseen. Keskipalkka on kasvanut vuosittain johtuen konsernin henkilöstörakenteen muutoksesta tuotantovaltaisesta henkilöstöstä asiantuntijaorganisaatioksi sekä myös yleisten palkankorotusten vaikutuksesta. Hallituksen palkkiot ovat pysyneet melko samalla tasolla. Vuodesta 2022 alkaen palkkioiden määrää muutettiin siten, että merkittävistä omistajista riippumattomille hallituksen jäsenille maksetaan isompi vuosipalkkio kuin merkittävistä omistajista riippuvaisille jäsenille. Lisäksi hallitukseen tuli vuonna 2022 yksi lisäjäsen aiempaan verrattuna. Vuonna 2024 hallituksessa oli yksi jäsen vuotta 2023 vähemmän, joka näkyi myös maksettujen palkkioiden määrässä. Hallituksen jäsenille maksetaan ainoastaan kiinteää vuosipalkkiota.



	2020	2021	2022	2023	2024
Keskimääräinen palkitseminen, TEUR					
Hallitus	170	170	200	210	195
Hallitus, palkkioiden kehitys	-0,1 %	-0,1 %	17,7 %	5,0 %	-7,1 %
Toimitusjohtaja Raimo Puustinen**	262	206	231	51	
Toimitusjohtaja Arttu Sallinen**				182	242
Konsernin TJ-palkkiot yhteensä	262	206	231	233	242
Toimitusjohtaja, palkkioiden kehitys	24,9 %	-21,3 %	11,9 %	0,8 %	3,7 %
Työntekijöiden palkat ja palkkiot	28 708	29 497	33 399	37 230	35 775
Henkilöstön määrä	669	644	684	767	717
Henkilöstön keskipalkka *	42,9	45,8	48,8	48,5	49,9
Henkilöstön palkkioiden kehitys	-4,0 %	6,7 %	6,6 %	-0,6 %	2,8 %

* Keskipalkka perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna

keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana.

** Vuoden 2023 palkkiot: Raimo Puustinen palkkio ajalta 1.1.-29.3. ja Arttu Sallinen 30.3.-31.12.

Hallituksen palkkiot vuonna 2024

Hallituksen jäsenten palkkiot päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokous päätti kokouksessaan 22.3.2024 Rebl Group Oyj:n hallituksen palkkioiksi:

- puheenjohtajan vuosipalkkioksi 50 000 euroa,
- merkittävistä omistajista riippumattomalle hallituksen jäsenelle 40 000 euron vuosipalkkio
- merkittävistä omistajista riippuvaiselle hallituksen jäsenelle 20 000 euron vuosipalkkio.

Edellisen vuoden palkkiot olivat samansuuruiset. Hallituksen palkkioita ei ole maksettu omina osakkeina eikä hallituksen jäsenten palkitsemisessa ole käytetty osakejohdannaisia palkitsemisjärjestelmiä. Hallituksen jäsenille ei ole maksettu kokouspalkkioita eikä konsernissa ole ollut erillisiä valiokuntia. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Rebl Groupin matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät ole olleet työsuhteessa yhtiöön eikä heille ole maksettu muita taloudellisia etuuksia. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2024 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2024	Vuosipalkkiot, TEUR
Harri Suutari, puheenjohtaja	50
Reetta Laakkonen, varapuheenjohtaja	20
Ilkka Hietala	40
Hannu Laakkonen	20
Merja Laakkonen	5
Heikki Länsisyrjä	40
Juha Mäkihonko	20
Yhteensä	195



Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2024

Konsernin toimitusjohtajalla on kiinteä kuukausipalkka ja muuttuva lyhytaikainen tulospalkkio. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan tulospalkkion määräytymisestä konsernin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Lyhytaikaisen tulospalkkion lisäksi osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu yhtiön omistaja-arvon kehitykseen perustuvasta pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Konsernin hallitus myönsi tilikauden 2022 aikana pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän, jonka ansaintajaksot ajoittuvat kausille 1.2.2022-31.1.2025, 1.2.2023-31.1.2026 ja 1.2.2024-31.1.2027. Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetut palkkiot on kuvattu tarkemmin alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024, TEUR

	Kiinteä vuosi- palkka *	Tulospalkkio vuodelta 2023	Pitkäaikainen osakeperusteinen palkkio	Yhteensä
Arttu Sallinen	242	0	0	242
Yhteensä	242	0	0	242

* Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut (auto- ja puhelinetu)

Vuonna 2023 asetetut lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit eivät täyttyneet eikä toimitusjohtajalle maksettu vuonna 2024 lyhytaikaisia tulospalkkioita. Hallitus asetti tilikauden 2024 alussa lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit vuodelle 2024 tukemaan yhtiön kannattavuuden parantamisen ja hiilijalanjäljen pienentämisen kehitystä. Vuoden 2024 minimitalvoitteet eivät täyttyneet eikä vuodelta 2024 makseta tulospalkkiota vuonna 2025.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ansaintajaksolta 2021-2024 ei kertynyt osakkeen arvonnousua ja jaksolta ei makseta palkkioita. Ansaintajaksolta 2022-2025 toimitusjohtajalle on myönnetty 36 000 osakeyksikköä ja ansaintajaksoilta 2023-2026 ja 2024-2027 toimitusjohtajalle on myönnetty kultakin 50 000 osakeyksikköä. Ansaintajaksojen palkkiot vahvistetaan ja maksetaan kunkin ansaintajakson päättymisen jälkeen. Yksi osakeyksikkö oikeuttaa yhden osakkeen arvonnousuun kullakin ansaintajaksolla. Mahdolliset palkkiot maksetaan rahana.

Konsernin toimitusjohtajan kanssa ei ole sopimusta eläkkeellesiirtymisestä eikä lakisääteistä eläketurvaa paremmista eläke-etuuksista.

Vuonna 2024 maksetut palkkiot noudattivat konsernin palkitsemispolitiikkaa.