



Silmän diagnostiikkaratkaisut

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

REVENIO



Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Arvoisa osakas,

Revenion hallituksen ehdotuksen perusteella vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous hyväksyi yhtiön palkitsemispolitiikan, joka on laadittu EU:n Osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutosdirektiivin sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2020:n sääntelykehysten mukaisesti. Palkitsemispolitiikassa määritellään Revenion toimielinten, eli hallituksen, toimitusjohtajan sekä väliaikaisen toimitusjohtajan, palkitsemisen periaatteet. Haluamme tällä palkitsemisraportilla kehittää yhtiön palkitsemisen läpinäkyvyyttä ja kuvata palkitsemispolitiikan toimeenpanoa. Raportissa annetaan myös tietoa Revenion toimielinten varsinaisista palkkioista vuonna 2020.

Revenio on maailmanlaajuisesti toimiva terveysteknologiayhtiö, jonka menestyksen perustan muodostavat monimuotoisuus ja osallistavuus. Revenion arvot – luottamus ja rehellisyys, ihmiset ja tiimityö, innovaatio ja laatu sekä kasvu ja arvонуonti – ovat yhtiön yrityskulttuurin selkäranka, ja ne luovat viitekehysten palkitsemiselle. Revenion hallinnollinen malli tukee monimuotoisuutta ja osallistavuutta, jotka myös ohjaavat palkitsemista yhtiössä.

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa Revenion strategian toteuttamisessa sekä varmistaa Revenion pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon myönteinen kehitys.

Palkitseminen on olennainen työkalu yrityksen strategian toteuttamisessa ja edistämisessä sekä parhaiden osaajien löytämisessä ja sitouttamisessa. Revenion strategian keskiössä on kasvun tukeminen, ja yhtiö pyrkii yhdenmukaistamaan palkitsemismenetelmät ja -edellytykset vastaamaan määriteltyjä strategisia tavoitteita..

Revenion hallituksessa tavoitteemme on kehittää yhtiön palkitsemista jatkuvasti tavalla, joka tukee yhtiön kestävä kasvun tavoitteita. Taloudellisten kannustimien lisäksi pyrimme tarjoamaan ammattilaisille kannustavan ja innostavan työympäristön, joka mahdollistaa jatkuvan kehittymisen sekä yhtiön että yksilön tasolla. Oikeudenmukaista ja asianmukaista palkitsemista tukee merkityksellinen työ, ainutlaatuinen työyhteisö sekä palkitseva työilmapiiri.

Olen erittäin tyytyväinen vuoteen 2020, joka oli Reveniolle erittäin hyvä Covid-19-pandemiasta huolimatta. Näkemysemme mukaan palkitseminen tukee ja on linjassa yhtiön tavoitteiden kanssa ja meillä on yhtenäinen, vahva organisaatio yhtiön menestyksen edistämiseksi. Haluan esittää vilpittömän kiitokseni kaikille Revenion työntekijöille, kumppaneille ja osakkeille. Arvostan suuresti sitoutumistanne ja luottamustanne tämän poikkeuksellisen vuoden aikana.

Ann-Christine Sundell
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Revenio Group Oyj

Palkitsemisraportti 2020

1. Johdanto

Revenio Group Oyj:n ("Yhtiö", "Revenio") hallinto perustuu lainsäädäntöön ja Yhtiön yhtiöjärjestykseen. Revenio noudattaa kaikkia Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2020:n ("Hallinnointikoodi") suosituksia.

Revenion 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. Lisätietoja palkitsemispolitiikasta on Yhtiön verkkosivuilla: revenio.ew.r.appspot.com/sites/default/files/2020-03/Revenio_palkitsemispolitiikka_2019.pdf.

Tässä Revenion hallituksen hyväksymässä palkitsemisraportissa selostetaan Yhtiön hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle päättyneellä tilikaudella 1.1.–31.12.2020 maksetut palkkiot. Palkkioraportissa kuvataan Revenion työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen sekä Yhtiön taloudellisen suorituskyvyn kehittymistä ja verrataan niitä Yhtiön toimielimille viiden edellisen vuoden aikana maksettujen maksujen kehittymiseen.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

Hallitus päätti 21.10.2020 nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan perustamisesta.

Hallitus valitsi keskuudestaan seuraavat valiokunnan jäsenet: Ann-Christine Sundell (puheenjohtaja), Arne Boye Nielsen ja Bill Östman. Lisätietoja valiokunnan vastualueesta on Yhtiön verkkosivuilla: 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

Alla on esitetty vertaileva kuvaus hallitukselle, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetuista palkkioista, työntekijöiden palkitsemista sekä Yhtiön taloudellisesta suorituskyvystä.

Hallitukselle maksetut palkkiot ovat pysyneet vakaina viimeisten viiden vuoden aikana. Hallituksen kokonaispalkkion kasvu vuonna 2020 selittyy hallituksen uusilla jäsenillä, vuosipalkkioiden korotuksilla sekä valiokuntien puheenjohtajien kokouspalkkioilla. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot sisältävät kaikki tänä aikana toimitusjohtajalle osoitetut maksut. Mahdollisia kertaluontoisia maksuja ja kaksinkertaisia toimitusjohtajapalkkioita ei ole sisällytetty tarkasteluun palkkiokehityksen vertailukelpoisuuden säilyttämiseksi.

Työntekijöiden palkkatiedot on esitetty keskimääräisinä palkkakuluina työntekijää kohden. Työntekijöistä aiheutuvat kokonaiskustannukset ovat kasvaneet huomattavasti, sillä vuonna 2019 työntekijöiden määrä lähes kaksinkertaistui verrattuna vuoteen 2018. Työntekijäkohtaiset kulut ovat kuitenkin laskeneet johtuen italialaisen CenterVuen hankinnasta ja sen erilaisesta henkilöstörakenteesta.

EUR	2020	2019	2018	2017	2016
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	204 150	148 000	144 000	144 000	135 000
Toimitusjohtajan palkkiot yhteensä ²	336 038	581 900	417 000	257 000	428 000
Työntekijän palkka ³	81 500	94 300	106 300	102 400	107 300
Osakkeen kokonaistuotto (indeksoitu) ⁴	618	319	150	135	112
Käyttökate (MEUR)	22	15	11	10	8

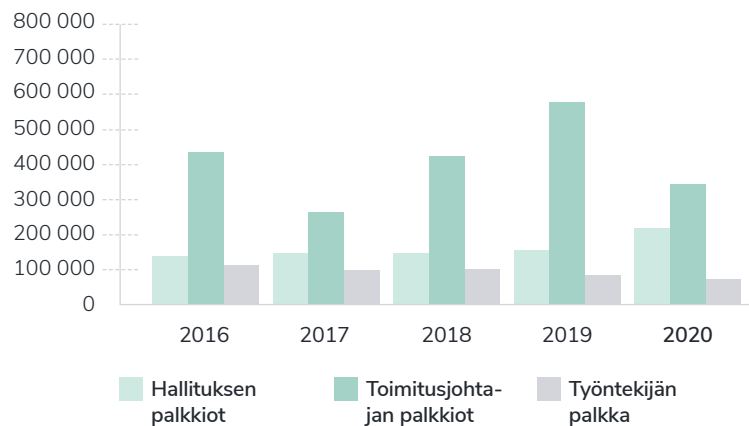
¹ Sisältää vuosipalkkion ja kokouspalkkion.

² Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan on laskettu yhteen kaikki yhdelle toimitusjohtajalle vuoden aikana maksetut palkkiot. Luvut eivät sisällä mahdollisia kertaluontoisia maksuja. Vuosina 2016–2020 toimitusjohtajille maksettiin palkkioita seuraavasti: **2016**: Olli-Pekka Salovaara (toimitusjohtaja 31.12.2016 asti), **2017** ja **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).

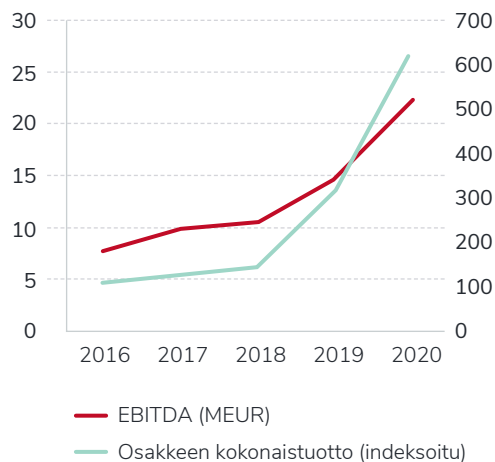
³ Työntekijän palkka on laskettu jakamalla koko maailmanlaajuisen henkilöstön palkkasumma työntekijöiden lukumäärällä. Kokonaispalkka sisältää kaikki ansaitut palkat, etuudet ja bonukset.

⁴ Osakkeen kokonaistuotto on raportoitu indeksoituna (alkusijoitus 100 EUR vuoden 2016 alussa).

Palkkiokehitys, EUR



Yhtiön tuloskehitys, EUR



2. Hallituksen palkkiot

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous. Hallitus valmistelelee palkitsemisehdotuksen. Yhtiö voi myös nimittää palkitsemisvaliokunnan tai ulkopuolisen asiantuntijan valmistelemaan palkitsemiseen liittyviä esityksiä hallitukselle.

Varsinainen yhtiökokous 8.6.2020 päätti hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen palkkiot koostuvat seuraavista hallituksen puheenjohtajalle, valiokuntien puheenjohtajille ja hallituksen jäsenille maksettavista vuosipalkkioista sekä seuraavista hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksettavista kokouspalkkioista.

	PALKKIO, EUR
Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio	48 000
Valiokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio	30 000
Hallituksen jäsenen vuosipalkkio	24 000
Hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkio	600/kokous
Hallituksen ja valiokuntien puhelinkokouspalkkio	300/kokous

Hallitus kokoontui 27 kertaa vuonna 2020. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Tarkastusvaliokunta kokoontui 6 kertaa vuonna 2020, ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui kerran vuonna 2020.

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

Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Vuonna 2020 hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia.

Kaikki Yhtiön hallitukselle maksetut palkkiot maksetaan voimassaolevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kerran vuodessa koko toimikaudelta. Varsinaisen yhtiökokouksen 2020 jälkeisen toimikauden palkkiot maksettiin 7.8.2020. Toimikauden kokouspalkkiot maksetaan kuukausittain. Nämä vuonna 2020 maksetut palkkiot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

MAKSETTU VUONNA 2020	VUOSIPALKKIO, EUR	KOKOUSPALKKIOT, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Rönkä Pekka Hallituksen puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen	48 000	6 300	Osakkeita: 19 200 Käteistä: 54 300
Kakkonen Kyösti Jäsen	24 000	1 650	Osakkeita: 9 600 Käteistä: 25 650
Kohonen Ari Jäsen	0	0	Osakkeita: 0 Käteistä: 0
Boye Nielsen Arne Jäsen Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	24 000	2 700	Osakkeita: 9 600 Käteistä: 26 700
Sundell Ann-Christine Jäsen, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja (21.10.2020 lähtien) Tarkastusvaliokunnan jäsen	30 000	5 400	Osakkeita: 9 600 Käteistä: 35 400
Tammela Pekka Jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	30 000	5 400	Osakkeita: 12 000 Käteistä: 35 400
Östman Bill Jäsen Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	24 000	2 700	Osakkeita: 9 600 Käteistä: 26 700
YHTEENSÄ			Osakkeita: 69 600 Käteistä: 204 150

3. Toimitusjohtajan palkkiot

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta (sisältäen lisäeläkkeen ja luontoisedut), lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmästä (STI) sekä pitkän tähtäimen osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä (LTI).

Toimitusjohtaja on 1.1.2012 lähtien ollut lakisääteisen eläkkeen lisäksi mukana ryhmäeläkevakuutuksessa ja sairauskuluvakuutuksessa. Lisäeläke on maksupohjainen ja maksettava summa on 1 000 euroa kuukaudessa.

Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja. Toimitusjohtajasopimukseen sisältyy myös toimitusjohtajaa koskeva salassapito-ehto, kilpailukiellolehti ja houkuttelukiello.

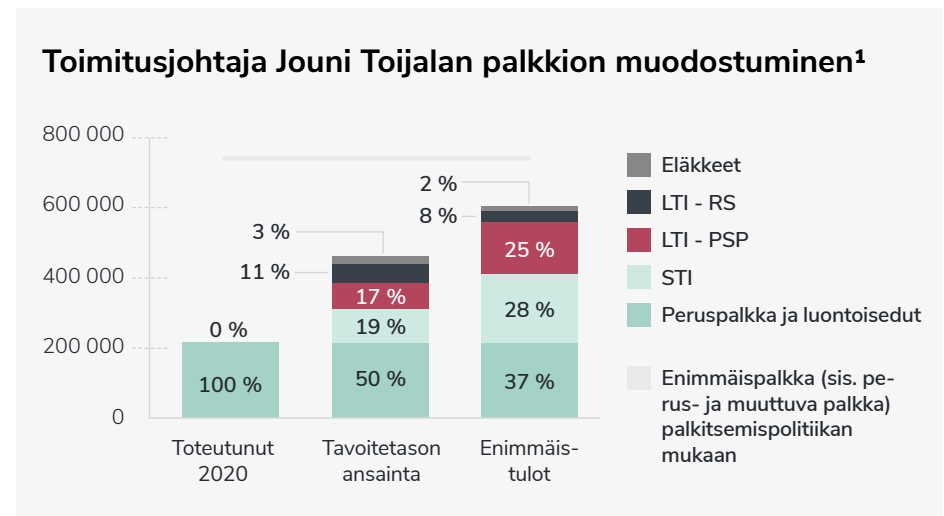
Mikko Moilaselle maksettiin toimitusjohtajana toimimistaan vuonna 2020. Timo Hildén toimi Yhtiön väliaikaisena toimitusjohtajana 1.1.–17.5.2020. Jouni Toijala on toiminut Yhtiön toimitusjohtajana 18.5.2020 alkaen.

Vuonna 2020 kolme toimitusjohtajaa saivat yhteensä 588 900 EUR palkkoina ja palkkioina sisältäen luontoisedut. Kaikki Yhtiön toimitusjohtajille maksetut palkkiot ovat voimassaolevan, varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisia.

Tehtävässään 18.5.2020 lähtien toimineen toimitusjohtaja Jouni Toijalan palkitseminen

Jouni Toijalalle maksettiin palkkioina yhteensä 132 300 EUR. Kokonaissumma maksettiin kiinteänä palkkana.

ELEMENTTI	MAKSETTU VUONNA 2020	MAKSETAAN VUONNA 2021
Kiinteä palkansa	132 164,11	221 250,00
Lyhyen tähtäimen tulospalkkio		
Ansaintajakso 2019	-	-
Ansaintajakso 2020	-	69 030,00
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä		
Ansaintajakso 2018-2020	00,00	00,00
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä	00,00	1 000 osaketta
Lisäeläkkeet	6 500,00	12 000,00
Luontoisedut	120,00	240,00
Irtisanomiskorvaukset	-	-



¹ Kaaviossa visualisoitu peruspalkka on annualisoitu perustaso. LTI RS -järjestelmän laskennassa on käytetty toimitusjohtajalle annettujen osakkeiden arvioitua arvoa tammikuussa 2021.

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. Revenion toimitusjohtajan suurin mahdollinen lyhyen tähtäimen tulospalkkio vuodessa vastaa yhdeksän kuukauden kiinteää palkanosaa.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmän kriteereitä ovat käyttökate ja kassavirta konsernitasolla sekä yksittäiset tavoitteet. Näiden kriteerien saavuttaminen on kuvattu alla:

ANSAIN- TAKSO	MAKSU- AIKA	SUORITUS- KRITEERI	PAINOTUS	TULOS (% MITTARIN KOKONAI- ARVOSTA)	PAINOTET- TU TULOS
2020	2021	Käyttökate	30,0 %	70,0 %	21,0 %
		Liikevaihdon kasvu	40,0 %	50,0 %	20,0 %
		Yksittäiset tavoitteet	30,0 %	80,0 %	24,0 %
LYHYEN TÄHTÄIMEN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN KRITEERIEN TOTEUTUMINEN YHTEENSÄ					65,0 %

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä

Pitkän tähtäimen suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tavoitteena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista, yhdistää osakkeenomistajien ja osallistujien edut, tavoitteena kasvattaa Yhtiön arvoa ja tulosta pitkällä aikavälillä, sitouttaa osallistujat Yhtiöön sekä tarjota osallistujille kilpailukykyinen palkkiosuunnitelma suorituskriteerien saavuttamisen ja osakkeen hinnan kehittymisen perusteella.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ansaintajakso 2018–2020			→	Potentiaali- nen maksu		
Ansaintajakso 2019–2021				→	Potentiaali- nen maksu	
Ansaintajakso 2020–2022					→	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 ennalta asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Bonusta ei makseta, jos tavoitteet eivät täyty tai jos osallistujan toimi- tai työsuhte päättyy ennen bonuksen maksamista.

Suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään voi osallistua enimmillään 10 henkeä, ja järjestelmän tavoitteiden täytyttyä Yhtiön osakkeen kolmen vuoden absoluuttiseen kokonaistuottoon ja kumulatiiviseen liikeluokseen. Jos 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 kokonaisuudessaan rahassa.

Yhtiön hallitus voi päättää uusista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä varsinaisen yhtiökokouksen antaman valtuutuksen rajoissa. Yhtiön perustama henkilöstöraho on avoinna Yhtiön koko henkilöstölle Suomessa. Työntekijöillä on mahdollisuus siirtää henkilöstörahoon enimmillään kahden kuukauden palkkaa vastaava summa vuosibonuksesta. 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.

Toimitusjohtajan suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän mukainen enimmäisosuus ansaintajaksoa kohden on 66 %. On suositeltavaa, että toimitusjohtajan hallussa pitämien osakkeiden arvo vastaa 50 % hänen bruttomääräisestä perusvuosipalkastaan.

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän kriteerit ovat osakkeen kokonaistuotto ja kumulatiivinen liikeluokse (leikkurina) konsernitasolla. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan ansaintajaksoon 2020–2022. Vuonna 2020 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, tavoitteena 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 toimitusjohtajana on voimassa 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.

Vuonna 2020 nykyiselle toimitusjohtajalle ei maksettu osakepohjaisia palkkioita rajoitetun osakepalkkiojärjestelmän perusteella.

Väliaikaisena toimitusjohtajana 1.1.–17.5.2020 toimineen Timo Hildénin palkitseminen.

Timo Hildénille maksettiin palkkioina yhteensä 203 800 EUR. Tästä summasta 154 744,16 EUR koostui kiinteästä palkanosasta ja 49 010 EUR muuttuvasta palkanosasta.

ELEMENTTI	MAKSETTU VUONNA 2020	MAKSETAAN VUONNA 2021
Kiinteä palkanosa	153 185,11	-
Lyhyen tähtäimen tulospalkkio		
Ansaintajakso 2019	-	-
Ansaintajakso 2020	-	-
Optiot	49 010	-
Lisäeläkkeet	2 500,00	-
Luontoisedut	1 559,05	-
Irtisanomiskorvaukset	-	-

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä

Timo Hildén ei ole osallistunut Revenion lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmiin vuonna 2020 eikä ole saanut maksuja vuoden 2019 lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmästä.

Pitkän tähtäimen osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Timo Hildén ei ole osallistunut suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään tai rajoitettuun osakepalkkiojärjestelmään. Timo Hildén osallistui Revenion optio-ohjelmaan.

Yhtiössä on voimassa optio-ohjelma vuodelta 2015. Jokainen optio-oikeus oikeuttaa merkittämään kolme Revenio Group Oyj:n osaketta. Revenio Group Oyj:n osakkeen. Optio-oikeuksista 50 000 kappaletta merkitään kirjaimella A, 50 000 kappaletta kirjaimella B ja 50 000 kappaletta kirjaimella C. Osakkeiden merkintäaika on: optio-oikeudella A 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. Vuonna 2020 osakemerkintään oikeutavista optio-oikeuksista Timo Hildénille oli luovutettu yhteensä 15000 B-sarjan ja 2 000 C-sarjan optio-oikeutta. Osakkeen merkintähinta B-sarjan optio-oikeudella oli 9,84 euroa ja varsinaisen yhtiökokouksen 2020 osinkopäätöksen jälkeen osakkeen merkintähinta C-sarjan optio-oikeudella on 12,48 euroa.

Toimitusjohtajana 5.8.–25.11.2019 toimineen Mikko Moilasan palkitseminen.

Mikko Moilaselle maksettiin toimitusjohtajana toimisuhteeseen perustuvaa palkkaa vielä vuonna 2020 yhteensä EUR 252 800.

Mikko Moilanen on osallistunut yllä kuvattuun optio-ohjelmaan. Mikko Moilaselle on luovutettu 3 000 C-sarjan optio-oikeutta. Varsinaisen yhtiökokouksen 2020 tekemän osinkopäätöksen jälkeen osakkeen merkintähinta C-sarjan optio-oikeudella on 12,48 euroa.

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