



Palkitsemisraportti 27.2.2026

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.

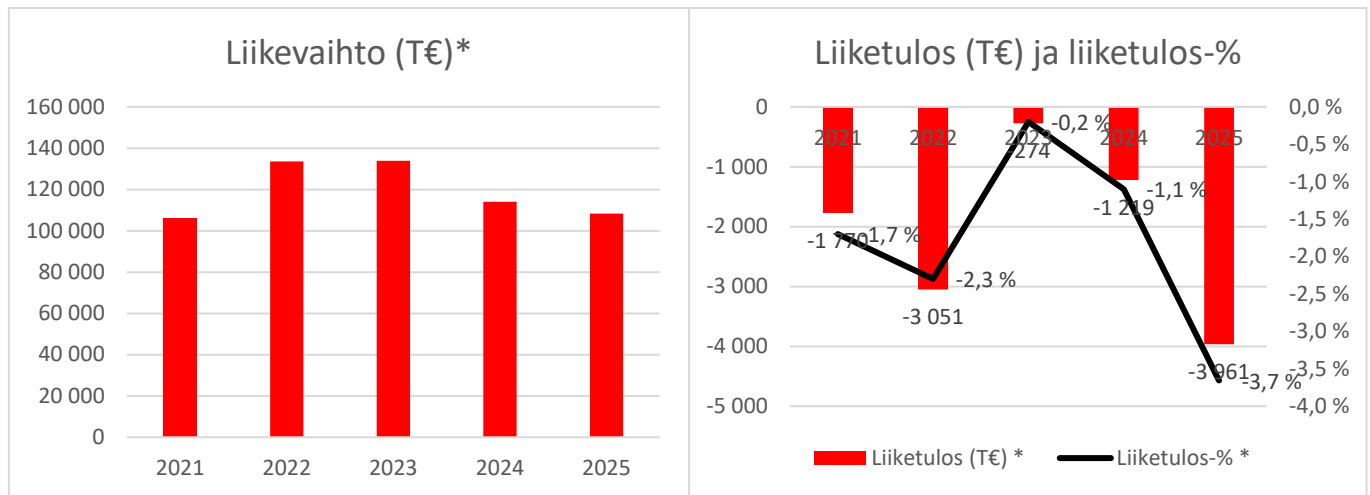
Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan Rebl Groupin koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Tämä näkyy esimerkiksi mahdollisen muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, jotka johdetaan yhtiön strategiasta tavoitteena tukea yhtiön kannattavaa kasvua ja jotka 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, jonka jälkeen liikevaihto on laskenut vuosittain. Taulukossa on esitetty vuosien 2024-2025 osalta medialiiketoiminnan myynnin takia konsernin jatkuvien toimintojen liikevaihto. Vuoteen 2024 nähden vertailukelpoinen liikevaihto laski vuonna 2025 5,0 prosenttia 108,4 miljoonaan euroon. Liikevaihdon laskuun vaikutti erityisesti painoliiketoiminnan rullapainamisen volyymien lasku. Yleisesti vuonna 2025 Suomen talous ei juurikaan kasvanut ja sama näkyi myös kokonaisuutena konsernin palvelujen kysynnässä.

REBL GROUP



Konsernin taloudellinen kehitys	2021	2022	2023	2024	2025
Liikevaihto (T€)*	106 038	133 540	133 894	114 028	108 354
Liikevaihdon muutos %*	3,1	25,9	0,3	-1,9	-5,0
Käyttökate (T€)*	7 257	6 172	9 110	7 823	6 362
Käyttökate-%*	6,8 %	4,6 %	6,8 %	6,9 %	5,9 %
Liiketulos (T€) *	-1 770	-3 051	-274	-1 219	-3 961
Liiketulos-% *	-1,7 %	-2,3 %	-0,2 %	-1,1 %	-3,7 %
Omavaraisuusaste	41,5	33,0	32,1	40,9	47,6
Nettovelka/käyttökate	3,1	6,0	4,0	1,5	2,6

* Vuosien 2024-2025 luvut jatkuvien toimintojen osalta

Konsernin jatkuvien toimintojen taloudellinen kehitys heikkeni edellisestä vuodesta liiketuloksen ollessa tappiollinen. Jatkuvien toimintojen liiketulos vuonna 2025 oli -4,0 miljoonaa euroa (-1,2 miljoonaa euroa vuonna 2024). Konsernin painoliiketoiminnan liiketulos laski selkeästi ja kääntyi tappiolliseksi heikentyneen liikevaihdon vaikutuksesta. Näkyvyyliiketoiminta kasvoi tavoitellusti, mutta kannattavuus heikkeni liiketuloksen ollessa hieman voitollinen. Digitaalisen liiketoiminnan liikevaihto pysyi edellisen vuoden tasolla, mutta liiketulos parani yli miljoona euroa jääden hieman tappiolliseksi. Konsernin jatkuvien toimintojen käyttökate heikkeni ollen 6,4 miljoonaa euroa (7,8 miljoonaa euroa vuonna 2024) käyttökateprosentin laskiessa yhden prosenttiyksikön edellisestä vuodesta. Konsernin omavaraisuusaste 47,6 % parani konsernin ottaessa oman pääoman ehtoista hybridilainaa rahoituslainojen uudelleenrahoituksen yhteydessä. Yhtiön suhteellinen velkaantuneisuus laski ja nettovelan suhde käyttökatteeseen vuoden 2025 lopussa pysyi alle strategiakauden tavoitteen.

Tilikaudella 2025 johdon palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Tilikauden 2025 tuloskehitys jäi ennakoitua heikommaksi eikä tavoitetasoihin päästy. Tilikaudelta 2025 ei makseta yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia tulospalkkioita. Vuonna 2025 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 pysyi vuonna 2025 edellisen vuoden tasolla. 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 2025 hallituksessa oli yksi jäsen vuotta 2024 enemmän, joka näkyi myös maksettujen palkkioiden määrässä. Hallituksen jäsenille maksetaan ainoastaan kiinteää vuosipalkkiota.

	2021	2022	2023	2024	2025
Keskimääräinen palkitseminen, TEUR					
Hallitus	170	200	210	195	205
Hallitus, palkkioiden kehitys	-0,1 %	17,7 %	5,0 %	-7,1 %	5,1 %
Toimitusjohtaja Raimo Puustinen**	206	231	51		
Toimitusjohtaja Arttu Sallinen**			182	242	243
Konsernin TJ-palkkiot yhteensä	206	231	233	242	243
Toimitusjohtaja, palkkioiden kehitys	-21,3 %	11,9 %	0,8 %	3,7 %	0,4 %
Työntekijöiden palkat ja palkkiot	29 497	33 399	37 230	35 775	34 564
Henkilöstön määrä	644	684	767	717	674
Henkilöstön keskipalkka *	45,8	48,8	48,5	49,9	51,3
Henkilöstön palkkioiden kehitys	6,7 %	6,6 %	-0,6 %	2,8 %	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 2025

Hallituksen jäsenten palkkiot päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokous päätti kokouksessaan 28.3.2025 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 2025 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2025	Vuosipalkkiot, TEUR
Harri Suutari, puheenjohtaja	50
Reetta Laakkonen, varapuheenjohtaja	20
Ilkka Hietala	40
Emma Laakkonen	15
Hannu Laakkonen	20
Heikki Länsisyrjä	40
Juha Mäkihonko	20
Yhteensä	205

Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2025

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 on myöntänyt viimeisimmän kolmevuotisen kannustinjärjestelmän vuonna 2025. Kannustinjärjestelmän voimassa olevat ansaintajaksot ajoittuvat kausille 1.2.2023-31.1.2026, 1.2.2024-31.1.2027 ja 1.2.2025-31.1.2028. Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetut palkkiot on kuvattu tarkemmin alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025, TEUR

	Kiinteä vuosi- palkka *	Tulospalkkio vuodelta 2024	Pitkäaikainen osakeperusteinen palkkio	Yhteensä
Arttu Sallinen	243	0	0	243
Yhteensä	243	0	0	243

* Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut (auto- ja puhelinetu)

Vuonna 2024 asetetut lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit eivät täyttyneet eikä toimitusjohtajalle maksettu vuonna 2025 lyhytaikaisia tulospalkkioita. Hallitus asetti tilikauden 2025 alussa lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit vuodelle 2025 tukemaan yhtiön kannattavuuden parantamisen kehitystä. Vuoden 2025 minimitalvoitteet eivät täyttyneet eikä vuodelta 2025 makseta tulospalkkiota vuonna 2026.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ansaintajaksolta 2022-2025 ei kertynyt osakkeen arvonnousua ja jaksolta ei makseta palkkioita. Ansaintajaksoilta 2023-2026, 2024-2027 ja 2025-2028 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 2025 maksetut palkkiot noudattivat konsernin palkitsemispolitiikkaa.