

RELAIS



PALKITSEMIS-
RAPORTTI
2025



Sisältö

Palkitsemisperiaatteet	3
Palkitseminen vuonna 2025.....	3
Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus.....	5
Toimitusjohtajan palkitseminen ja osakkeenomistus.....	5

Palkitsemisraportti 2025

Tämä Palkitsemisraportti 2025 kuvaa, miten Relais Group on soveltanut palkitsemispolitiikkaansa tilikaudella 2025. Raportti kertoo Relais Groupin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta 1.1.–31.12.2025. Raportti noudattaa 1.1.2025 voimaan tullutta Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hallinnointikoodia ja soveltuva lainsäädäntöä.

Palkitsemisraportti noudattaa 14.3.2023 julkistettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka hyväksyttiin 5.4.2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa, joka oli järjestyksessä ensimmäinen yhtiön 1.12.2022 tapahtuneen päälisäsiirtymän jälkeen.

Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille neljän vuoden välein. Yhtiön hallitus tulee tarkastelemaan palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti sen varmistamiseksi, että palkitsemispolitiikka pysyy Relais Group Oyj:n strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisena ennen sen seuraavaa esittelyä vuoden 2027 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ellei hallitus ennen vuotta 2027 harkitse palkitsemispolitiikkaan tehtäviä merkittäviä muutoksia ja esitä sitä aikaisemmassa yhtiökokouksessa neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Palkitsemispolitiikan mukaisesti Relais Group Oyj:n hallitus valvoo palkitsemispolitiikan täytäntöönpanoa ja varmistaa, että yhtiön toimielinten palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Relais Group Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta yhtiön suurimpien

osakkeenomistajien valmisteleman ehdotuksen perusteella.

Palkitsemisraportti käsitellään Relais Group Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 2026. Palkitsemisraportin tarkoituksena on esittää, miten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2025 palkkioiden maksamisen osalta ja palkitsemisen yhdenmukaistamiseksi pitkän aikavälin strategian onnistuneen saavuttamisen kanssa. Palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti ovat saatavilla Relais Group Oyj:n internetsivuilla osoitteessa www.relais.fi.

Palkitsemisperiaatteet

Yhtiön palkitsemispolitiikassa määritellyt palkitsemisperiaatteet ohjaavat yhtiön kannustinrakennetta ja tulostavoitteita. Palkitsemisperiaatteet on suunniteltu sovittamaan yhteen johtajien, toimihenkilöiden, työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut samalla kun ne tukevat yhtiön suorituksen perusteella maksettavaa kannustamista. Yhtiön kannustinjärjestelmien tavoitteena on edistää sen strategian toteuttamista ja luoda pitkäjänteistä, kestävää suorituskykyä omistaja-arvon kasvaessa. Hallitus seuraa säännöllisesti yhtiön palkitsemisjärjestelmien toteuttamista varmistaakseen, että valitut toimenpiteet edistävät yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemisen jokainen osa on tasapainotettu yhtiön jatkuvan positiivisen kehityksen edistämiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikka on yhdenmukainen yhtiön strategiasuunnitelman kanssa erityisesti siltä osin kuin on kyse johdon kannustamiseksi valituista lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemistavoitteista sekä näiden tavoitteiden painotuksista.

Palkitseminen vuonna 2025

Tässä raportissa esitettävät palkitsemistiedot vuodelta 2025 koskevat yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa.

Relais Groupin taloudellisen suoriutumisen ja palkitsemisen kehitys

Relais Groupin liikevaihto vuonna 2025 oli 383,4 (322,6) miljoonaa euroa, kasvaen 19 %. Hyötyajoneuvojen korjaus- ja huoltoliiketoiminnan liikevaihto kasvoi 41 % ja Tekninen tukkukauppa ja tuotteet -liiketoiminnan liikevaihto kasvoi 8 %. Ostetun liikevaihdon vaikutus kasvuun oli 19 % ja valuuttakurssierojen positiivinen vaikutus oli 1 %. Organisesti liikevaihto laski 1 %.

Konsernin liiketulos ennen yritysjärjestelyihin liittyviä poistoja (EBITA) oli 34,9 (36,1) miljoonaa euroa ja vertailukelpoinen EBITA oli 38,4 (36,8) miljoonaa euroa.

Yritysostot ja niiden myötä hankittu EBITA vaikuttivat positiivisesti vertailukelpoiseen EBITAan. Vertailukelpoinen EBITA pois lukien yrityskauppojen vaikutukset laski erityisesti Hyötyajoneuvojen korjaus ja huolto -liiketoiminnassa, mutta myös Tekninen tukkukauppa ja tuotteet -liiketoiminnassa.

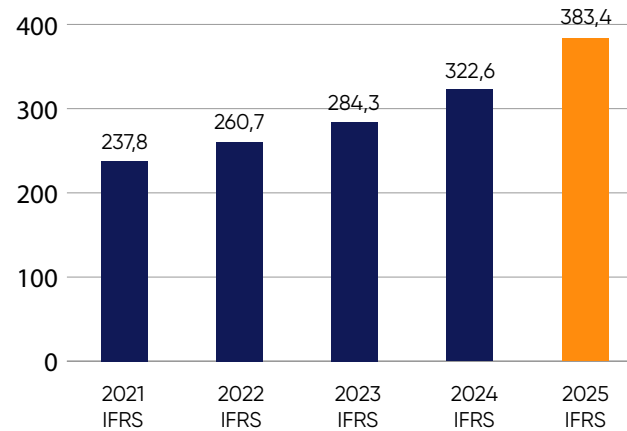
Ruotsin kruunun kurssi oli keskimäärin merkittävästi vahvempi kuin vertailukaudella. Vertailukelpoinen valuuttakurssien EBITA olisi ollut arviolta 0,6 miljoonaa euroa raportoitua matalampi.

Relais Group osti vuoden aikana kahdeksan yritystä, joiden vuositason liikevaihto on yhteensä noin 113 miljoonaa euroa.

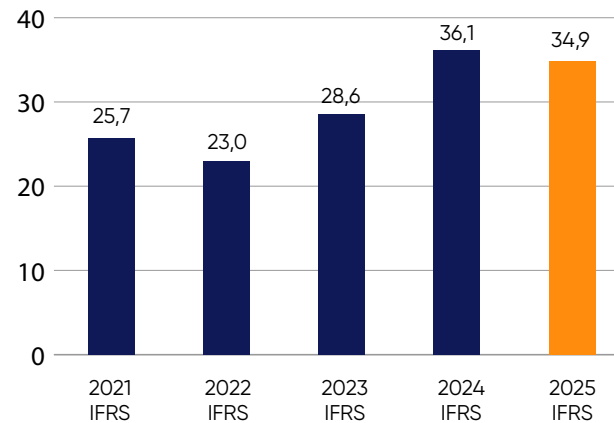
Relais Groupin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen perustuu kiinteään vuosipalkkaan ja suoritusperusteiseen tulospalkkioon. Tämän lisäksi toimitusjohtaja on osallisena pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä, joissa mahdollisten palkkioiden maksaminen perustuu pitkän aikavälin omistaja-arvon luontiin.

Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien tavoitteet liittyvät Relais Groupin liiketoiminnan kehittymiseen, yhtiön taloudellinen suoriutuminen heijastuu toimitusjohtajan toteutuneen palkitsemisen kehitykseen, erityisesti lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Ohessa olevissa kaavioissa on esitetty yhtiön taloudellinen suoriutuminen ja toimitusjohtajan toteutunut palkitseminen.

Konsernin liikevaihto, milj. euroa



Konsernin EBITA, milj. euroa



tajan toteutunut palkitseminen. Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet on esitetty maksamisvuoden mukaan ja perustuvat aina edellisen vuoden tai pidemmän aikavälin suoritukseen.

Toimitusjohtajan palkitseminen ja keskimääräinen henkilöstön palkitseminen, tuhatta euroa

	2021	2022	2023	2024	2025
Toimitusjohtaja	276	305	248	310	354
Konsernin henkilöstö	44	42	43	46	47

Muutokset toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa ovat johtuneet pääasiassa muutoksista toteutuneissa tulospalkkioissa sekä toimitusjohtajan kiinteään vuosipalkkaan tehdyistä vähäisistä tarkistuksista.

Konsernin yritysostostrategian toteuttaminen on lisännyt konsernin henkilömäärää tarkastelukaudella noin 32 % ja muuttanut konsernin henkilöstörakennetta ostettujen yritysten edustaessa erilaisia liiketoimintoja. Henkilöstörakenteen muutoksista johtuen keskimääräisen palkitsemisen muutos koskien henkilöstöä keskimäärin ei ole suoraan vertailukelpoinen eri vuosien välillä.

Vuoden 2025 aikana Relais Group Oyj:n hallitus ei päättänyt lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta muuttuvia palkkioita tai periä niitä takaisin.

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Relais Group Oyj:n varsinainen yhtiökokous 10.4.2025 päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvälle toimikaudelle vuosipalkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 42 000 euroa ja hallituksen jäsenille 21 000 euroa ja, että hallituksen jäsenten mahdolliset matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä näin ollen ole vastaanottaneet vuonna 2025 mitään taloudellista kompensatiota yhtiöltä lukuunottamatta mainittujen yhtiökokousten päätöksen mukaisesti korvattuja matkaku- luja.

Hallituksen jäsenet omistivat Relais Group Oyj:n osak- keita suoraan, määräysvaltayhtiöidensä ja epäsuorassa määräysvallassa olevien yhtiöidensä kautta 31.12.2025 seuraavasti:

	kpl	% osakkeista ja äänistä
Jesper Otterbeck ¹	3 024 450	16,4 %
Anders Borg	60 000	0,33 %
Olli-Pekka Kallasvuo ²	84 300	0,46 %
Katri Nygård	106 050	0,58 %
Lars Wilsby ³	30 000	0,16 %
Yhteensä	3 304 800	17,93 %

¹ Nordic Industry Development AB:n kautta, yhtiö, jossa määräysvaltaa käyttää epäsuorasti Jesper Otterbeck, sekä Otterbeck management AB:n kautta, yhtiö, jossa määräysvaltaa käyttää Jesper Otterbeck.

² Suoraan sekä Entrada Oyj:n kautta, yhtiö, jossa määräysvaltaa käyttää Olli-Pekka Kallasvuo.

³ Wilsby Invest AB:n kautta, yhtiö, jossa määräysvaltaa käyttää Lars Wilsby.

Relais Group Oyj:n hallituksen jäsenet omistivat Relais Group Oyj:n optio-oikeuksia 31.12.2025 seuraavasti:

Katri Nygård 383 450 kpl

Toimitusjohtajan palkitseminen ja osakkeenomistus

Toimitusjohtajana on toiminut koko tilikauden 2025 ajan Arni Ekholm. Relais Group ilmoitti 3.6.2025 että yhtiön Arni Ekholm jää eläkkeelle 31.3.2026.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2025

Toimitusjohtaja Arni Ekholmille maksettiin vuonna 2025 palkkaa ja palkkioita seuraavasti:

EUR	Kiinteä vuosipalkka	Suoritus- perusteinen tulospalkkio rahana*)	Yhteensä
Toimitusjohtaja Arni Ekholm	274	80	354

*) Vuodelta 2024 kertynyt palkkio, joka maksettiin vuonna 2025.

Yhtiön hallitus valmistelee ja hyväksyy eri palkitsemis- järjestelmien ja palkanosien periaatteet sekä päättää toimitusjohtajan palkasta, palkkioista ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Relaisin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjoh- tajan palkitseminen perustuu kiinteään vuosipalkkaan ja

muuttuviin palkanosiin. Muuttuvat palkanosat eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot ovat osa toimitusjoh- tajan palkitsemista. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet perustuvat yhtiön liiketoiminnan vuosittai- seen kehitykseen. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien toteuma perustuu yhtiön osakkeen kurssikehitykseen.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetun kiinteän vuosi- palkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 85 %.

Toimitusjohtajalla on yhtiön ottama henkivakuutus, jonka kulu yhtiölle tilikaudella 2025 oli 8 201,75 (7 101,06) euroa. Toimitusjohtajalla oli käytössään auto- ja puheinetu sekä lounasetu.

Yhtiö solmi lisäksi vuonna 2025 toimitusjohtajan kanssa lisäeläkesopimuksen josta on kirjattu kuluu vuonna 2025 150 tuhatta euroa.

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella toimitus- johtajalle maksettavan rahapalkkion tavoitemäärä oli vuoden 2025 tulospalkkio-ohjelmassa 40 % kiinteästä vuosipalkasta. Kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustuu konsernin vertailukelpoiseen osakekoh- taisen tuloksen, käyttöpääomatehokkuuteen sekä laadulli- siin liiketoiminnan kehittämiseen liittyviin tavoitteisiin.

Numeeristen tavoitteiden painoarvo kannustinjärjes- telmän tavoitteissa oli 70 % ja muiden tavoitteiden paino- arvo oli 30 %. Vuonna 2025 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 34 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 14 % vuoden 2025 kiinteästä vuosipalkasta. Rahana maksettava summa on 35 000 euroa, joka maksetaan vuonna 2026.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtaja oli vuoden 2025 lopussa osallisena kahdessa yhtiön johdolle suunnatussa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä, jotka ovat voimassa vuosina 2023–2027. Ohjelmien tavoitteena on yhdenmukaistaa Relais Groupin johdon intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä palkita ja sitouttaa yhtiön johtoa:

1) Hallituksen 10.8.2023 päättämässä avainhenkilöiden osakepohjaisessa ja osakkeina selvitettävässä optio-ohjelmassa 2023A. Optio-oikeudet myönnettiin ja niiden vastaanottajat hyväksyivät ne 5.9.2023.

Hallitus päätti optio-ohjelmasta yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 5.4.2023 antaman valtuutuksen nojalla. Optio-ohjelman kohderyhmään kuuluu 12 avainhenkilöä.

Katsauskauden lopussa optio-oikeuksia oli myönnetty 116 000 kappaletta. Toimitusjohtajan osuus optio-oikeuksista oli 28 000 kappaletta.

Optio-oikeuksia voidaan antaa yhteensä enintään 120 000 kappaletta, ja ne oikeuttavat merkitsemään yhteensä enintään yhtä monta yhtiön uutta tai sen hallussa olevaa osaketta. Optio-oikeudet annetaan vastikkeetta. Optio-oikeuksista 60 000 merkitään tunnuksella 2023A, ja niitä annetaan konsernin suomalaisille avainhenkilöille. Optio-oikeuksista 60 000 merkitään tunnuksella 2023B, ja niitä annetaan konsernin ruotsalaisille avainhenkilöille.

Liikkeeseen laskettavien optio-oikeuksien perusteella merkittävät osakkeet vastaavat yhteensä enintään 0,65 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja äänistä mahdollisten osakemerkintöjen jälkeen, jos merkinnässä annetaan uusia osakkeita. Optio-oikeuksilla tapahtuvien osakemerkintöjen seurauksena yhtiön osakkeiden lukumäärä voi nousta yhteensä enintään 120 000 osakkeella, jos merkinnässä annetaan uusia osakkeita.

Optio-oikeuksilla 2023A ja 2023B merkittävän osak-

keen merkintähinta on 15,28 euroa, mikä vastaa osakkeen vaihdolla painotettua keskimurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä 19.5.2023–30.6.2023 lisättyä 15 prosentin preemiolla. Osakkeen merkintähinta nousee, mikäli osakkeen arvo osakemerkintähetkellä on noussut yli 300 prosenttia verrattuna vaihdolla painotettuun keskimurssiin Nasdaq Helsinki Oy:ssä 19.5.2023–30.6.2023.

Osakkeen merkintähinta merkitään yhtiön sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon. Merkintähinnasta vähennetään vuosittain maksettavat osakekohtaiset osingot ja pääoman palautukset.

Optio-oikeuksilla 2023A ja 2023B merkittävien osakkeiden merkintäaika on 1.4.2026–30.6.2026.

Yhden 2023A ja 2023B optio-oikeuden teoreettinen markkina-arvo oli myöntämishetkellä noin 2,07 euroa. Optio-oikeuksien 2023A ja 2023B teoreettinen markkina-arvo oli myöntämishetkellä yhteensä noin 248 351 euroa. Optio-oikeuksien teoreettinen markkina-arvo on laskettu optio-oikeuksien hinnoittelussa käytettävällä binomimallilla ottaen huomioon optio-oikeuden merkintähinta ja seuraavat oletukset: osakekurssi 12,90 euroa, riskitön korko 2,94 %, optio-oikeuksien voimassaoloaika noin 2,89 vuotta, volatilitteetti noin 28,92 % ja optioiden arvoa rajoittava lisämerkintähinta.

2) Hallituksen 8.5.2024 päättämässä avainhenkilöiden osakepohjaisessa ja osakkeina selvitettävässä optio-ohjelmassa 2024A. Optio-oikeudet myönnettiin ja niiden vastaanottajat hyväksyivät ne 31.5.2025.

Hallitus päätti uudesta optio-ohjelmasta yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 10.4.2024 antaman valtuutuksen nojalla. Optio-ohjelman kohderyhmään kuuluu 12 avainhenkilöä.

Katsauskauden lopussa optio-oikeuksia oli myönnetty yhteensä 90 000 optio-oikeutta. Toimitusjohtajan osuus optio-oikeuksista oli 12 000 kappaletta.

Optio-ohjelmilla voidaan antaa enintään yhteensä 90 000 optio-oikeutta. Optio-oikeudet annetaan vastikkeetta. Optio-oikeuksien enimmäismäärä oikeuttaa merkitsemään yhteensä enintään 90 000 yhtiön uutta tai yhtiön hallussa olevaa osaketta.

Liikkeeseen laskettavien optio-oikeuksien perusteella merkittävät osakkeet vastaavat yhteensä enintään 0,49 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja äänistä mahdollisten osakemerkintöjen jälkeen, jos merkinnässä annetaan uusia osakkeita.

Osakkeen merkintähinta on 13,63 euroa, mikä vastaa osakkeen vaihdolla painotettua keskimurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä 20.3.2024–3.5.2024 lisättyä 15 prosentin preemiolla. Osakkeen merkintähinta nousee, mikäli osakkeen arvo osakemerkintähetkellä on noussut yli 300 prosenttia verrattuna vaihdolla painotettuun keskimurssiin Nasdaq Helsinki Oy:ssä 20.3.2024–3.5.2024. Osakkeen merkintähinta merkitään yhtiön sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon. Merkintähinnasta vähennetään ennen optioilla tapahtuvaa osakemerkintää maksetut osakekohtaiset osingot ja pääoman palautukset.

Yhden optio-oikeuden teoreettinen markkina-arvo on noin 3,03 euroa ja optio-oikeuksien teoreettinen markkina-arvo on yhteensä noin 272 700 euroa. Optio-oikeuksien hinnoittelussa käytettävällä binomimallilla ottaen huomioon optio-oikeuden merkintähinta ja seuraavat oletukset: osakekurssi 11,90 euroa, riskitön korko 2,93 %, optio-oikeuksien voimassaoloaika noin 3,16 vuotta, volatilitteetti noin 41,94 % ja optioiden arvoa rajoittava lisämerkintähinta.

Toimitusjohtajan osakkeenomistus 31.12.2025

Toimitusjohtaja Arni Ekholm omisti 31.12.2025 67 450 Relais Group Oyj:n osaketta.

Irtisanomisen yhteydessä suoritettavat etuudet

Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajalla on irtisanomistilanteessa oikeus kuuden kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan korvaukseen.

Muut taloudelliset edut

Toimitusjohtajalle ei maksettu yllä kuvatun lisäksi muita taloudellisia etuja vuonna 2025.

RELAIS

Relais Group Oyj
Mannerheimintie 105
00280 Helsinki

www.relais.fi