

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka EEZY OYJ

Tämä palkitsemispolitiikka määrittelee periaatteet Eezy Oyj:n ("Eezy" tai "Yhtiö") hallituksen ("Hallitus") ja toimitusjohtajan ("Toimitusjohtaja") palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan.

1. Johdanto

Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä, toiminnan vastuullisuutta ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistua siitä, että Yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteiset pitkän aikavälin edut toteutuvat ja kannustaa, sitouttaa ja motivoida asiantuntevia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Palkitsemispolitiikan lähtökohtana on pitkäaikainen sitouttaminen ja Yhtiön osakkeilla palkitseminen.

Toimitusjohtajalla on muuttuva palkitsemisen osuus, joka liittyy Yhtiön liiketoimintastrategian toteuttamiseen ja Yhtiön pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen. Toimielinten palkitsemispolitiikkaa ja sen mukaista toimielinten palkitsemisen rakennetta ja tasoa harkittaessa lähtökohtana on ollut palkitsemissuhteen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus. Tämän johdosta palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä on otettu huomioon myös Yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Tämän palkitsemispolitiikan on valmistellut Hallitus. Poliitiikka esitetään Eezyn varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavasti vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia.

Hallitus seuraa säännöllisesti Eezyn palkitsemiskäytäntöjen vastaavuutta tähän palkitsemispolitiikkaan. Hallitus voi perustaa palkitsemisvaliokunnan tai muun valiokunnan, joka avustaa hallitusta tässä asiassa.

Palkitsemisesta päättää aina palkittavan tahon nimittänyt toimielin. Tämänmukaisesti Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Eezyn yhtiökokous. Yhtiökokous päättää Hallituksen jäsenten palkkioiden tason.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä muista korvauksista ja taloudellisista eduista päättää Yhtiön Hallitus yhtiökokouksessa esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Hallitus on perustanut henkilöstövaliokunnan, joka avustaa Hallitusta henkilöstö- ja palkitsemisasiassa. Vähintään puolet henkilöstövaliokunnan jäsenistä ovat yhtiöstä riippumattomia. Palkitsemisen päätöksentekoprosessissa on huomioitu eturistiriitakysymykset. Eturistiriitojen välttämiseksi Eezyn toimitusjohtaja ei ole Yhtiön Hallituksen jäsen.

Osakkeiden, optioiden ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta päättää yhtiökokous tai Hallitus sen valtuuttamana. Osakkeita, optioita ja muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa Eezy:n toimielinten jäsenille osana palkitsemista. Tässä tilanteessa palkitsemisesta päättää aina palkittavan nimittänyt toimielin.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Eezy:n varsinainen yhtiökokous vuosittain. Hallituksen palkitseminen perustuu yhtiökokouksen päätöksiin. Yhtiön merkittävät osakkeenomistajat valmistelevat ehdotuksen Hallituksen palkkioiksi vuosittain yhtiökokoukselle.

Hallituksen jäsenet eivät toimi lähtökohtaisesti muiden Eezy -konsernin tytär- tai osakkuusyhtiöiden hallituksissa muutoin kuin poikkeustilanteissa, jolloin päätöksen asiassa tekee Hallitus tapauskohtaisesti.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

4.1. Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Hallitus päättää Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen tärkeimmistä ehdoista. Henkilöstövaliokunta avustaa Hallitusta tässä työssä. Toimitusjohtajan palkitseminen voi perustua kiinteään tai muuttuvaan palkkaan, palkkioon tai muuhun taloudelliseen etuuteen.

Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jossa on määritelty toimisuhteen keskeiset ehdot. Toimitusjohtajasopimuksen mukainen palkka on kiinteä ja se voi sisältää myös luontoisetuja.

Kiinteä palkka tulee määrittää siten, että se on kilpailukykyinen ja ottaa huomioon tehtävän edellyttämät vaatimukset ja markkinatilanteen vastaavissa tehtävissä. Kiinteän palkan määrää tarkastellaan vuosittain.

Toimitusjohtajan muuttuva palkitsemisen osa voi muodostua sekä lyhyen aikavälin (STI) että pitkän aikavälin (LTI) palkitsemisesta. Hallitus päättää muuttuvan palkitsemisen rakenteen, tavoitetason ja muuttuvalle palkitsemisen osalle asetettavat muut tärkeimmät ehdot.

Lyhyen aikavälin palkkio pohjautuu yhtiön tulokseen, liikevaihtoon tai muihin vastaaviin Hallituksen asettamiin tavoitteisiin. Lyhyen aikavälin palkitsemisen osa ei voi ylittää Toimitusjohtajalle vuosittain maksettavan kiinteän palkan määrää.

Pitkän aikavälin palkitsemisessa voidaan käyttää osakepohjaista järjestelmää, kuten osakepalkkioita tai optioita. Osakepalkkiojärjestelmän perusteella maksettava palkkio voidaan maksaa ansaintajakson päätyttyä osakkeiden ja rahan yhdistelmänä, jolloin rahamäärä vastaa osakepalkinnasta aiheutuvia veroja ja veronluontoisia maksuja. Yhtiö voi suorittaa ansaintajakson palkkion Toimitusjohtajalle poikkeustilanteessa kokonaan rahana Hallituksen tekemän päätöksen mukaisesti. Hallitus voi asettaa muuttuvan palkitsemisen perusteella maksetuille osakepalkkioille vähimmäisomistusajan ja määrittää tilanteet, joissa osakkeet voivat palautua Yhtiön omistukseen.

Kiinteiden ja muuttuvien palkkojen ja palkkioiden osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toimiinsa. Muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet,

tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat Yhtiön Hallituksen asettamiin pitkän aikavälin strategisiin tavoitteisiin ja Yhtiön pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen.

Toimitusjohtajalle voidaan antaa myös muita taloudellisia etuuksia. Nämä voivat olla eläke-etuuksia, irtisanomiskorvauksia ja muita näihin rinnastettavia taloudellisia etuuksia. Yhtiön Hallitus päättää muiden taloudellisten etuuksien antamisesta toimitusjohtajalle ottaen huomioon Yhtiön Hallituksen asettamat pitkän aikavälin strategiset tavoitteet.

4.2. Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Hallitus päättää vuosittain muuttuvan palkitsemisen rakenteen, osuuden ja palkitsemisen edellytyksenä olevat tavoitteet. Henkilöstövaliokunta avustaa Hallitusta tässä työssä. Tavoitteet perustuvat Eezyn taloudellisiin ja / tai muihin toiminnallisiin ja pitkän aikavälin strategisiin tavoitteisiin siten, että niillä edistetään Eezyn arvon kasvattamista, liiketoimintaa, toiminnan vastuullisuutta ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Hallitus seuraa asetettujen tavoitteiden toteutumista ja niihin liittyviä mittareita säännöllisesti. Mahdolliset osakepalkkiot määritellään Eezyn osakkeiden kappalemääränä. Hallitus määrittää vuosittain osakkeiden maksimimäärän, jota palkkio ei voi ylittää.

4.3. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimisuhteen muista ehdoista päättää Hallitus. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erorahan suuruus on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Niiden määrissä ja määräytymisperiaatteissa noudatetaan yleisesti käytössä olevia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja ja korvauksia. Toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu Toimitusjohtajaa koskevasta kilpailukieltoehdosta.

4.4. Palkitsemisen lykkäämistä ja takaisinperintää koskevat ehdot

Hallitus voi päättää Toimitusjohtajan palkitsemisen lykkäämisestä tai takaisin perinnästä, mikäli Toimitusjohtajan toimisuhte Eezyyn tai Eezy -konsernin muuhun yhtiöön on päättynyt ennen ansaintajakson tai sitä seuraavan ennalta sovitun ajanjakson päättymistä.

Yhtiön hallituksella on oikeus leikata lyhyen tai pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksua Yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun esimerkiksi Yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat järjestelmää sovellettaessa Yhtiölle tai toimitusjohtajalle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen. Lisäksi hallituksella on oikeus periä takaisin jo maksettuja tulospalkkioita kokonaan tai osittain, jos Yhtiön tilipäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on vaikutusta palkkion määrään, järjestelmän tavoitteita on manipuloitu tai on toimittu Yhtiön liiketoiminnan edun, rikoslain tai palvelussuhteeseen liittyvän lain tai Yhtiön päätöksentekopolitiikan sekä eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Eezyn toimielinten palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos poikkeaminen perustuu Eezyn

pitkän aikavälin etujen varmistamiseen. Näitä tilanteita voi konkretisoida esim. toimitusjohtajan vaihtumisen, merkittävien yritysjärjestelyjen ja merkittävien sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä johtuvien strategiamuutosten yhteydessä. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös lainsäädännön tai muun sääntelyn muutosten tai viranomaisten (esim. verotus) päätösten vuoksi.

Hallitus tekee poikkeamatilanteessa päätöksen muista paitsi Hallituksen jäseniä koskevien palkkioiden muutoksista. Hallitus esittelee poikkeamat ja niiden perusteet seuraavalle mahdolliselle yhtiökokoukselle. Lisäksi poikkeamat raportoidaan Yhtiön seuraavassa palkitsemisraportissa.

Hallituksen arvioidessa palkitsemispolitiikasta poikkeamisen jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Hallitus valmistelee uuden palkitsemispolitiikan. Se tulee käsitellä seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.