



JOHTORYHMÄN PALKKIOT VUONNA 2024

Tämä Eezy Oyj:n ("Yhtiö" tai "Eezy") johtoryhmälle maksettuja palkkioita ja palkitsemista koskeva raportti vuodelta 2024 on tehty Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2025) mukaisesti.

JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Hallitus päättää Eezyn johtoryhmän jäsenten palkkausten perusteet. Hallitus hyväksyy muun johdon kannustinjärjestelmät sekä Yhtiön noudattamat muun johdon palkitsemisen periaatteet. Vuosittaisen kannustinpalkkiojärjestelmän tavoitteena on palkita johtoa ja valittuja henkilöitä ennalta määritettyjen ja mitattavissa olevien strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Hallitus vahvistaa kannustinpalkkiosäännöt, joiden mukaan mahdolliset kannustinpalkkiot maksetaan. Hallitus arvioi johtoryhmän jäsenten suoriutumista.

Yhtiön johtoryhmän jäsenten palkka muodostuu kuukausipalkasta ja luontoiseduista. Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin, joiden ehdot hallitus päättää vuosittain. Mahdollinen kannustinpalkkio perustuu pääosin hallituksen määrittämien kannattavuustavoitteiden perusteella sekä pieneltä osin tilikaudelle asetettujen henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Mahdollisesti toteutuvat kannustintulospalkkiot voivat vaihdella nollan ja etukäteen määritellyn maksimipalkkion välillä perustuen saavutettuihin tuloksiin.

Lyhyen aikavälin palkkio (STI) pohjautuu Yhtiön liikevoittoon, liikevaihtoon tai muihin vastaaviin hallituksen asettamiin tavoitteisiin. Lyhyen aikavälin palkitsemisen osa ei voi ylittää johtajalle vuosittain maksettavan kiinteän palkan määrää.

Pitkän aikavälin palkitsemisessa (LTI) 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.

JOHTORYHMÄN LYHYEN AIKAVÄLIN PALKITSEMISKRITEERIT 2024

Johtoryhmän lyhyen aikavälin palkitsemiskriteerit olivat hallituksen päätöksellä vuonna 2024:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Palkitsemisen enimmäismäärä
Liikevoittoprosentti (EBIT %)	100 %	neljän (4) kuukauden palkka

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman lisäksi hallitus on vahvistanut johtoryhmälle pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän, joka on kuvattu tarkemmin jäljempänä kohdassa "Osakepalkkiojärjestelmä".

Yhtiön päätyneeltä tilikaudelta 31.12.2024 johtoryhmän jäsenille maksamat palkkiot on selostettu jäljempänä kohdassa ”*Johtoryhmän palkkiot vuonna 2024*”. Lisätietoa johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta on luettavissa Yhtiön verkkosivuilta osoitteesta: <https://eezy.fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/> .

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Johtoryhmän jäsenet kuuluvat avainhenkilöille suunnattuun osakepalkkiojärjestelmään (LTI), jonka käyttöönotosta hallitus päätti 17.12.2019. Osakepalkkiojärjestelmän tarkoitus on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöitä ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmä sisältää viisi ansaintajaksoa, joista ensimmäinen ansaintajakso oli kolmetoista (13) kuukautta aikavälillä 1.12.2019–31.12.2020. Toinen kolmetoista (13) kuukauden mittainen ansaintajakso kattaa aikavälin 1.12.2020–31.12.2021, kolmas kuudentoista (16) kuukauden ansaintajakso kattaa aikavälin 1.12.2021–31.3.2023. Neljäs kahdenkymmenenneljän (24) kuukauden ansaintajakso kattaa kalenterivuodet 2023-2024 ja viides kahdenkymmenenneljän (24) kuukauden ansaintajakso kattaa kalenterivuodet 2025-2026. Hallitus vahvistaa palkkion ansaintakriteerit tavoitetasoineen sekä kohdehenkilöt ennen kunkin ansaintajakson alkua. Mahdollinen osakepalkkio eri ansaintajaksolta voidaan maksaa osakkeina tai osakkeiden ja rahan yhdistelmänä siten, että rahana maksettava osuus määräytyy palkkiosta maksettavien verojen perusteella. Perustellusta syystä osakepalkkio voidaan poikkeustilanteessa maksaa kokonaan rahana hallituksen tekemän päätöksen mukaisesti.

Ensimmäisellä ansaintajaksolla osakepalkkiojärjestelmän piiriin kuului seitsemän (7) yhtiön johtoryhmään kuuluvaa avainhenkilöä. Ensimmäiseltä ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä oli 137 210 Eezyn osaketta ja palkkion perusteena oli hallituksen asettamien liiketoiminnan kannalta keskeisten kasvu- ja integraatitavoitteiden saavuttaminen. Ensimmäisen ansaintajakson ansaintakriteereiksi oli asetettu liikevaihdon kasvu ja liikevoitto. Ensimmäisen ansaintajakson kriteerit eivät toteutuneet, joten kaudelta ei maksettu palkkioita.

Osakepalkkiojärjestelmän piiriin kuului toisella ansaintajaksolla kahdeksan (8) avainhenkilöä. Toiselta ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä oli 179 091 Eezyn osaketta ja palkkion perusteena oli hallituksen asettamien keskeisten kasvu- ja kannattavuustavoitteiden saavuttaminen. Toisen ansaintajakson ansaintakriteerit perustuivat Eezyn liikevaihtoon ja liikevoittoon. Toisen ansaintajakson kriteerit eivät toteutuneet, joten kaudelta ei maksettu palkkioita.

Osakepalkkiojärjestelmän piiriin kuului kolmannella ansaintajaksolla kahdeksantoista (18) henkilöä. Kolmannelta ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä oli 246 000 Eezyn osaketta. Kolmannen ansaintajakson ansaintakriteerit perustuivat Eezyn liikevaihtoon (25 %:n painoarvo) ja liikevoittoprosenttiin (75 %:n painoarvo). Kolmannen ansaintajakson kriteerit eivät toteutuneet, joten kaudelta ei maksettu palkkiota.

Yhtiössä on voimassa osakepalkkiojärjestelmän neljäs ansaintajakso, joka kattaa kalenterivuodet 2023-2024. Sen piiriin kuului neljännen ansaintajakson alkaessa viisitoista (15) henkilöä. Neljänneltä ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä on 256 000 Eezyn osaketta. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat 1) Yhtiön suhteelliseen liikevoittoon (EBIT-%) 31.12.2024 päättyvällä tilikaudella (40 %:n painoarvo), 2) Yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuottoon (TSR) suhteessa osakkeen arvoon vuoden 2023 ensimmäisenä kaupankäyntipäivänä (60 %:n painoarvo) ja 3) Yhtiön vastuullisuusohjelmaan ja -tavoitteisiin linkittyvä

PeoplePower - vastuullisuusmittari (vaikutus ansaintakriteerin yhteistoteutumaan + - 10 %:a). Vastuullisuusmittari perustuu kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemisen onnistumiseen. Neljännen ansaintajakson kriteerit eivät toteutuneet, joten kaudelta ei tulla maksamaan palkkiota.

Yhtiön hallitus on päättänyt joulukuussa 2024 osakepalkkiojärjestelmän viidennestä Ansaintajaksosta, joka kattaa kalenterivuodet 2025–2026. Sen piiriin kuului viidennen ansaintajakson alkaessa yhdeksän (9) henkilöä. Viidenneltä Ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä on 256 000 Eezyn osaketta. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat 1) Yhtiön suhteelliseen liikevoittoon (EBIT-%) 31.12.2026 päättyvällä tilikaudella (40 %:n painoarvo), 2) Yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuottoon (TSR) suhteessa osakkeen arvoon vuoden 2025 ensimmäisenä kaupankäyntipäivänä (painoarvo 60 %:a) ja 3) Yhtiön vastuullisuusohjelmaan ja -tavoitteisiin linkittyvä työntekijöiden suositteluindeksi (eNPS) ja PeoplePower - kokonaisindeksi (vaikutus ansaintakriteerin yhteistoteutumaan + - 10 %).

Avainhenkilöt merkitsevät ansaitut palkkio-osakkeet maksutta. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että palkkion vastaanottavan avainhenkilön työ- tai toimisuhdetta ei ole kyseisen avainhenkilön tai yhtiön toimesta irtisanottu tai purettu ennen palkkion maksuhetkeä. Osakepalkkiojärjestelmää on selostettu tarkemmin Yhtiön palkitsemisraportissa 2024.

JOHTORYHMÄN TOIMISUHTEIDEN EHDOT

Johtoryhmän jäsenten irtisanomisajan pituus määräytyy heidän työsopimuksensa ehtojen mukaisesti. Johtoryhmän jäsenillä on oikeus palkkaan irtisanomisajalta.

Johtoryhmän jäsenillä on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen. Heidän eläkeikänsä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa ja on soveltuvan lainsäädännön nojalla 63–70 vuotta. Yhtiö ei maksa johtoryhmän jäsenille lisäeläkkeitä.

JOHTORYHMÄN PALKKIOT VUONNA 2024

Yhtiön johtoryhmän jäsenet ovat ansainneet tilikaudelta 1.1.–31.12.2024 seuraavat etuudet (kokonaistasolla):

Etuus	Yhteensä (tuhansia euroja)
Kiinteä vuosipalkka (sis. irtisanomiskorvaukset)	916
Luontoisedut	30
Suoriteperusteinen lyhyen aikavälin palkkio 2024	-
Suoriteperusteinen lyhyen aikavälin palkkio 2023 ⁽¹⁾	5

Osakeperusteinen kannustinpalkkio	-
Yhteensä	950

1) Palkkio on ansaittu vuodelta 2023, mutta maksettu vuonna 2024

Johtoryhmän palkkiot sisältävät kaikkien vuonna 2024 johtoryhmän jäsenenä olleiden henkilöiden palkkiot. Luvuissa on ilmoitettu myös vain osan vuodesta johtoryhmän jäsenenä olleiden henkilöiden palkkiot. Toimitusjohtajan palkkiot on ilmoitettu Eezyn palkitsemisraportissa.

Hallituksen asettamia taloudellisia tavoitteita ei saavutettu vuonna 2024, joten johtoryhmälle ei maksettu lyhyen aikavälin palkkioita (STI) vuodelta 2024.

Osakepalkkiojärjestelmän (LTI) neljännen ansaintajakson kriteerit eivät toteutuneet, joten kaudelta ei makseta palkkiota.