

Palkitsemisraportti 2025

Tämä Eezy Oyj:n ("yhtiö" tai "Eezy") Palkitsemisraportti 2025 on tehty Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2025) mukaisesti.

JOHDANTO

Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Eezyn 9.4.2024 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymään Toimielinten palkitsemispolitiikkaan. Yhtiön johdon palkitseminen on noudattanut päättyneellä tilikaudella Yhtiön palkitsemispolitiikkaa ilman poikkeamia.

Palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä parantamalla Yhtiön kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuista kehitystä. Palkitsemisella varmistetaan se, että Yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteiset pitkän aikavälin edut toteutuvat ja kannustetaan, sitoutetaan ja motivoidaan asiantuntevia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Palkitsemispolitiikan lähtökohtana on pitkäaikainen sitouttaminen ja Yhtiön osakkeilla palkitseminen.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot ovat kehittyneet Yhtiön työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiskehitykseen ja Yhtiön taloudelliseen kehitykseen verrattuna konsernitasolla seuraavasti (tuhansia euroja):

Tilikausi	Hallitus	Toimitusjohtaja	Työntekijät (2)	Taloudellinen kehitys (3)
1.1.-31.12.2025	249	550 ⁽¹⁾	47	139 335
1.1.-31.12.2024	238	307	48	174 054
1.1.-31.12.2023	212	460 ⁽¹⁾	48	218 974
1.1.-31.12.2022	224	559 ⁽¹⁾	46	247 596
1.1.-31.12.2021	220	296	45	203 328

(1) Vuonna 2022, 2023 ja 2025 toimitusjohtajan palkkiot ovat sisältäneet irtisanomisajan korvauksia.

(2) Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut jaettuna henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikauden aikana

(3) Liikevaihto

Yhtiö ei ole suorittanut palkitsemispolitiikan mukaisia takaisinperimisiä tilikaudella 1.1.-31.12.2025.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2025

Hallituksen palkitsemisesta päättää Eezyn varsinainen yhtiökokous vuosittain. Yhtiön 8.4.2025 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituspalkkioita maksetaan seuraavasti:

Hallituspalkkio 2025	Kuukaudessa (EUR)	Maksutapa
Puheenjohtaja	5 000	Rahana
Jäsen	2 500	

Valiokuntapalkkio 2025 Kokous (EUR)	Puheenjohtaja	Jäsen	Maksutapa
Tarkastusvaliokunta	300	300	Rahana
Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta	300	300	

Hallituksen jäsenten kohtuulliset matkakulut korvataan Yhtiön matkustusohjeiden ja käytäntöjen mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetaan 31.12.2025 päättyneeltä tilikaudelta seuraavat 8.4.2025 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaiset palkkiot seuraavasti (tuhansia euroja):

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkiot	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Tapio Pajuharju (pj)	60	2	62
Kati Hagros	30	1	31
Tomi Laaksola	30	-	30
Maria Pajamo	30	2	32
Paul-Petteri Savolainen	30	1	31
Mika Uotila	30	1	31
Mikko Wirén	30	2	32

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät kuulu Eezyn kannustinjärjestelmien piiriin, eikä heille ole maksettu Yhtiön toimesta muita etuuksia hallitus- ja kokouspalkkioiden lisäksi.

TOIMITUSJOHTAJAN KOKONAISPALKITSEMINEN 2025

Eezyn toimitusjohtajan palkka muodostuu kuukausipalkasta ja luontoiseduista. Toimitusjohtaja on oikeutettu lyhyt- ja pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin, joiden ehdot yhtiön hallitus päättää vuosittain. Toimitusjohtajan

kannustinpalkkiot maksetaan pääosin tilikaudelle asetettujen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella sekä pieneltä osin henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Toimitusjohtaja on oikeutettu toimitusjohtajasopimuksen mukaiseen irtisanomisajan palkkaan ja erorahaan.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

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

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemiskriteerit olivat hallituksen päätöksellä vuonna 2025:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Palkitsemisen enimmäismäärä
Toteutunut vuosisäästötavoite	100 %	yhdeksän (9) kuukauden kokonaispalkka ⁽¹⁾

1) Toimitusjohtajan oikeus tulospalkkioon suhteutetaan hänen vuoden 2025 toimitusjohtajuuskuukausien määrään (Pro Rata)

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa toimitusjohtaja Yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukykyinen Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Suoriutumiseen perustuva osakepalkkiojärjestelmä (PMSP)

Toimitusjohtajalla on oikeus hänen henkilökohtaiseen suoriutumiseensa perustuvaan Yhtiön hallituksen hyväksymään osakepalkkiojärjestelmään (Performance Matching Share Plan) vuosille 2025-2026. Järjestelmä palkitsee toimitusjohtajaa Yhtiön osakkeilla, mikäli hallituksen toimitusjohtajalle asettamat tavoitteet saavutetaan. Osana PMSP -järjestelmää toimitusjohtaja hankkii Yhtiön osakkeita, joista vastaan Yhtiö luovuttaa toimitusjohtajalle palkkio-osakkeita järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Suunnitellun PMSP -järjestelmän käyttöönotto vaatii Yhtiön hallituksen erillisen hyväksynnän. Suunnitellun PMSP -järjestelmän perusteella mahdollisesti erääntyvä palkkio maksetaan osakepalkkiojärjestelmän ehtojen ja hallituksen päätöksen mukaisesti. Yhtiön hallitus ei tehnyt päätöstä PMSP – järjestelmän käyttöönotosta tai se ehdoista vuonna 2025.

Muut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajalla on oikeus Yhtiön hallituksen päättämään avainhenkilöiden osakepohjaiseen palkkiojärjestelmään (LTI) sen kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Toimitusjohtajalla ei ole oikeutta osallistua voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän Viidenteen Ansaintajaksoon vuosille 2025–2026, koska hänellä on oikeus olla mukana Yhtiön Suoriutumiseen perustuvassa osakepalkkiojärjestelmässä (PMSP).

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN VUONNA 2025

Yhtiön toimitusjohtaja Johan Westermarck on ansainnut tilikaudelta 1.1.–31.12.2025 seuraavat etuudet (tuhansia euroja):

Etuus	Yhteensä (€)
Kiinteä vuosipalkka	234
Luontoisedut	1
Suoriteperusteinen lyhyen aikavälin palkkio (STI)	-
Suoriteperusteinen osakepalkkio (PMSP)	-
Osakeperusteinen kannustinpalkkio (LTI)	-
Yhteensä	235
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden (STI / LTI) suhteellinen osuus	100 % / 0 %
Yhtiön toimitusjohtajalla ei ole oikeutta Yhtiön maksamaan lisäeläkkeeseen lakisääteisen eläke-etuuden lisäksi.	

Yhtiön toimitusjohtaja Siina Saksi ⁽¹⁾ on ansainnut tilikaudella 1.1.-31.12.2025 seuraavat etuudet (tuhansia euroja):

Etuus	Yhteensä (€)
Kiinteä vuosipalkka ⁽²⁾	308
Luontoisedut	7
Suoriteperusteinen lyhyen aikavälin palkkio (STI)	-
Osakeperusteinen kannustinpalkkio (LTI)	-
Yhteensä	315
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden (STI / LTI) suhteellinen osuus	100 % / 0 %
Yhtiön toimitusjohtajalla ei ole oikeutta Yhtiön maksamaan lisäeläkkeeseen lakisääteisen eläke-etuuden lisäksi.	

(1) Yhtiön toimitusjohtaja ajalla 1.1.2025-14.5.2025

(2) Sisältää irtisanomiskorvausta 176 k€ koskien vuotta 2025, maksettu vuonna 2025.

TOIMITUSJOHTAJAN PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTEPALKKIO VUONNA 2025

Toimitusjohtajille ei maksettu pitkän aikavälin kannustepalkkioita vuonna 2025. Toimitusjohtaja Westermarck ei osallistu Yhtiön voimassa olevan vuosille 2025–2026 sijoittuvan osakepalkkiojärjestelmän (LTI) Viidennelle Ansaintajaksolle, eikä hallitus ole päättänyt suoriteperusteiden osakepalkkiojärjestelmän (PMSP) käyttöönotosta tai ehdoista vuonna 2025. Toimitusjohtaja Sakselle ei tulla maksamaan palkkioita voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän (LTI) Viidenneltä Ansaintajaksolta, koska hänen toimitusuhteensa on päättynyt ennen osakepalkkiojärjestelmän Viidennen Ansaintajakson loppumista.

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN

Johtoryhmän palkitsemista koskevat tiedot on esitetty kokonaistasolla Eezyn verkkosivuilla [Sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen](#) .