



JOHTORYHMÄN PALKKIOT VUONNA 2025

Tämä Eezy Oyj:n ("Yhtiö" tai "Eezy") johtoryhmälle maksettuja palkkioita ja palkitsemista koskeva raportti vuodelta 2025 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 2025

Johtoryhmän lyhyen aikavälin palkitsemiskriteerit olivat hallituksen päätöksellä vuonna 2025:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Palkitsemisen enimmäismäärä
Liikevoitto euroissa	80 %	viiden (5) kuukauden palkka
Omaan työhön liittyvä henkilökohtainen tavoite	20 %	

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

Yhtiön päätyneeltä tilikaudelta 31.12.2025 johtoryhmän jäsenille maksamat palkkiot on selostettu jäljempänä kohdassa ”Johtoryhmän palkkiot vuonna 2025”. Lisätietoa johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta on luettavissa Yhtiön verkkosivuilta osoitteesta: [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 kahdenkymmenen neljän (24) kuukauden ansaintajakso kattaa kalenterivuodet 2023–2024 ja viides kahdenkymmenen neljän (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.

Osakepalkkiojärjestelmän piiriin kuului neljännellä ansaintajaksolla viisitoista (15) henkilöä. Neljännellä ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä oli 256 000 Eezyn osaketta. Neljännän ansaintajakson ansaintakriteerit perustuivat: 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 maksettu palkkiota.

Yhtiössä on voimassa osakepalkkiojärjestelmän viimeinen, viides Ansaintajakso, joka kattaa kalenterivuodet 2025–2026. Sen piiriin kuului viidennen ansaintajakson alkaessa kahdeksan (8) 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.

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 2025

Yhtiön johtoryhmän jäsenet ovat ansainneet tilikaudelta 1.1.–31.12.2025 seuraavat etuudet (kokonaistasolla):

Etuus	Yhteensä (tuhansia euroja)
Kiinteä vuosipalkka (sis. irtisanomiskorvaukset)	1 210
Luontoisedut	29
Suoriteperusteinen lyhyen aikavälin palkkio 2025	-
Osakeperusteinen kannustinpalkkio	5
Yhteensä	1 244

Johtoryhmän palkkiot sisältävät kaikkien vuonna 2025 johtoryhmän jäsenenä olleiden henkilöiden palkkiot. Luvuissa on ilmoitettu myös vain osan vuodesta johtoryhmän jäsenenä olleiden henkilöiden palkkiot. Toimitusjohtajan palkkiot on ilmoitettu Eezyn palkitsemisraportissa 2025.

Hallituksen asettamia taloudellisia tavoitteita ei saavutettu vuonna 2025, joten johtoryhmälle ei maksettu lyhyen aikavälin palkkioita (STI) vuodelta 2025.

Osakepalkkiojärjestelmän (LTI) viides Ansaintajakso päättyy vasta 31.12.2026, joten osakeperusteisia kannustinpalkkioita ei ole maksettu 2025.