



**EAB Group Oyj:n
Toimielinten palkitsemispolitiikka**

Hyväksytty varsinaisessa yhtiökokouksessa 7.4.2022

VERSIONHALLINTA			
VERSIO	MUUTOKSEN AIHE	HYVÄKSYJÄ	PÄIVÄ
1.0	Dokumentti laadittu	EAB Group Oyj:n varsinainen yhtiökokous	22.9.2020
2.0	Dokumenttia päivitetty vastaamaan sijoituspalvelulain palkitsemissäätelyä koskevaa muutosta.	EAB Group Oyj:n varsinainen yhtiökokous	7.4.2022

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Päätöksentekoprosessin kuvaus	3
2.1.	Palkitsemispolitiikan valmistelu, hyväksyminen ja seuranta	3
2.2.	Toimielinten palkitseminen	4
2.3.	Eturistiriitojen hallinta	4
3.	Hallituksen palkitsemisen kuvaus	4
4.	Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus	5
4.1.	Palkitsemisen osat ja niiden määräytymisperusteet	5
4.2.	Toimisuhteen keskeiset ehdot	5
4.3.	Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot	5
5.	Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset	6

EAB Group Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

EAB Group Oyj:n palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka") sisältää EAB Group Oyj:n ("EAB" tai "Yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan ("toimielimet") palkitsemisen yleiset ohjeet ja periaatteet. Toimitusjohtajaa koskevat menettelytavat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

Palkitsemispolitiikkaa laadittaessa on huomioitu voimassa oleva lainsäädäntö ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2020. Toimielinten palkitsemisessä huomioidaan finanssialaa koskeva erityissääntely soveltuvilta osin.

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea Yhtiön ja sen kanssa samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden strategisten tavoitteiden toteutumista, kasvua ja taloudellista menestystä pitkällä aikavälillä. Palkitseminen on kytketty sekä Yhtiön lyhyen että pitkän aikavälin kannattavuuteen, jota kautta palkitseminen edistää Yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

EAB Group Oyj:n tytäryhtiöillä EAB Rahastoyhtiö Oy:llä ja EAB Varainhoito Oy:llä on hallitustensa hyväksymät palkitsemisjärjestelmiä koskevat periaatteet, jotka ohjaavat johdon ja työntekijöiden palkitsemista. Henkilöstön palkitsemisen tavoitteena on tukea EAB-konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista, kasvua ja taloudellista menestystä pitkällä aikavälillä ja sitouttaa henkilöstö toimimaan konsernin tavoitteiden mukaisesti. Palkitseminen on pyritty toteuttamaan siten, että se on sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä.

Henkilöstön palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka koostuu kiinteästä ja muuttuvasta palkitsemisen osasta sekä muista henkilöstöeduista. Pääsääntöisesti henkilöstö kuuluu jonkin tulokseen perustuvan palkitsemisjärjestelmän piiriin. Pitkän aikavälin palkitseminen voidaan toteuttaa esimerkiksi henkilöstörahaston tai osakepohjaisen palkkiojärjestelmän avulla.

Hallituksen jäsenten palkkioissa on huomioitu riippuvuus Yhtiöstä ja sen suurista osakkeenomistajista. Hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä palkkioita maksetaan ainoastaan Yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomille hallituksen ja valiokunnan jäsenille.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

2.1. Palkitsemispolitiikan valmistelu, hyväksyminen ja seuranta

Yhtiön hallitus on perustanut hallinnointikoodin mukaisen palkitsemisvaliokunnan. Palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta valmistelemalla palkitsemispolitiikan ja Yhtiön toimielinten palkitsemisraportin. Palkitsemisvaliokunnalla ei ole itsenäistä päätöksentekovaltaa.

Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan esiteltäväksi yhtiökokoukselle tarvittaessa ja vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Päätös on neuvoantava. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tässä tapauksessa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valvoa, että palkitsemiskäytännöt ovat Yhtiön palkitsemispolitiikan ja voimassa olevan sääntelyn mukaisia. Palkitsemisvaliokunta seuraa vuosittain palkitsemispolitiikan toteutumista ja esittää hallitukselle tarvittaessa toimenpide-ehdotuksia politiikan toteutumisen

varmistamiseksi. Hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisvaliokunnan valmisteleman palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida, kuinka hyvin toimielinten palkitseminen on noudattanut voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa ja miten palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

2.2. Toimielinten palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vastaa hallituksen jäsenten palkitsemista koskevien esitysten valmistelusta yhtiökokoukselle. Päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Yhtiökokous hyväksyy vuosittain hallituksen palkkiot hallitustyöskentelystä.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan johtajasopimuksen ehdot palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen ja palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi säännöllisesti palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajan palkitsemisen tehokkuutta ja asianmukaisuutta varmistaakseen, että ne ovat liiketoiminnan vaatimusten, strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaiset. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle kokonaispalkitseminen, joka motivoi toimitusjohtajaa ja tarjoaa hänelle tasapainoisen ja markkinoiden mukaisen kokonaispalkitsemisen, joka pohjautuu Yhtiön pitkän aikavälin strategian ja kilpailukyvyyn sekä osakkeenomistajien tavoitteiden mukaisen kestävä taloudellisen tuloksen toteutumiseen.

Yhtiön toimielinten palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain osakkeina tai muina osakeliitännäisinä instrumentteina kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön ja muun sääntelyn mukaisesti yhtiökokouksen hallitukselle myöntämän valtuutuksen puitteissa.

2.3. Eturistiriitojen hallinta

Yhtiökokouksen perustama osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta koostuu suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja on hallituksesta riippumaton. Päätöksen hallituksen palkitsemisesta tekee yhtiökokous.

Toimitusjohtajan palkitsemista valmistelee palkitsemisvaliokunta ja palkitsemisesta päättää Yhtiön hallitus. Toimitusjohtaja ei ole palkitsemisvaliokunnan jäsen eikä osallistu päätöksentekoon palkitsemistaan koskevassa asiassa.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa vuosipalkkiota, kuukausipalkkiota ja kokouspalkkiota tai näiden yhdistelmiä. Hallituspalkkio voidaan jättää maksamatta hallituksen jäsenelle, joka työskentelee Yhtiön tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa tai joka ei ole riippumaton Yhtiöstä tai sen merkittävistä osakkeenomistajista.

Varsinaisten hallituspalkkioiden lisäksi Yhtiö voi korvata hallituksen jäsenen matkustus- ja majoituskuluja Yhtiön noudattamien matkustussääntöjen mukaan.

Hallituksen jäsenille, jotka ovat hallituksen valiokunnan jäseniä, voidaan lisäksi maksaa valiokuntatyöskentelystä kiinteää palkkiota. Valiokuntien palkkiot maksetaan rahana.

Hallituksen jäsenelle maksetut palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Siltä osin, kun palkkiot maksetaan osakkeina, niihin voi liittyä luovutusrajoituksia.

Palkkiot voivat vaihdella aseman, työmäärän ja vastuiden mukaisesti.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista taloudellisista etuuksista palkitsemisvaliokunnan tekemän valmistelun perusteella.

4.1. Palkitsemisen osat ja niiden määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta sekä konsernin tilikauden tulokseen perustuvasta bonuksesta. Toimitusjohtaja on lisäksi oikeutettu samoihin tavanomaisiin työsuhde-etuihin kuin muut Yhtiön ja sen kanssa samaan konserniin kuuluvan yhtiön työntekijät.

Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavista tehtävistä.

Hallitus päättää toimitusjohtajan kannustinjärjestelmästä, asettaa toimitusjohtajalle vuosittain henkilökohtaiset tavoitteet ja seuraa niiden toteutumista.

Toimitusjohtajalle voidaan myöntää Yhtiön tai sen tytäryhtiön osakkeita, optioita tai muita osakeperusteisia oikeuksia osana pitkän aikavälin sitouttamisohjelmaa. Muuttuvan palkkion osuus voi olla korkeintaan 300 prosenttia toimitusjohtajan kiinteän rahapalkan kokonaismäärästä.

Hallitus voi päättää toimitusjohtajalle maksettavista muista taloudellisista etuuksista, kuten lisäeläkejärjestelyistä tai vakuutusturvasta. Hallitus voi päättää toimitusjohtajalle toimitusuhteen lakkaamisen perusteella maksettavista korvauksista ja niiden määrästä.

4.2. Toimitusuhteen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan toimitusjohtajan toimitusuhteen keskeisistä ehdoista, joita voivat olla muun muassa irtisanomisaika, mahdollinen erokorvaus ja kilpailukiello. Ehdot sovitaan siten, että ne vastaavat sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevaa markkinakäytäntöä.

4.3. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön hallituksella on oikeus pienentää, lykätä tai jättää muuttuvat palkkiot kokonaan maksamatta, mikäli Yhtiön tai EAB-konsernin vakavaraisuus, pääomakustannukset tai maksuvalmius eivät sitä mahdollista. Hallitus voi myös pidättäytyä palkkion maksamisesta, jos toimitusuhde Yhtiöön päättyy ennen vuosibonuksen maksamista, luontoisedun myöntämistä taikka palkkiona myönnettyjen osakkeiden tai osakeperusteisten oikeuksien merkintäajan alkamista.

Yhtiön hallitus voi päättää, että muuttuvia palkkioita ei makseta, palkkioita alennetaan tai ne peritään kokonaan tai osittain takaisin, jos ilmenee, että toimitusjohtaja on menetellyt vastoin Yhtiön sisäisiä ohjeita, lainsäädäntöä tai viranomaisten antamia määräyksiä taikka ohjeita.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Yhtiö voi väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi. Väliaikaiseksi poikkeamaksi katsotaan korkeintaan 18 kuukauden mittainen ajanjakso.

Palkitsemisvaliokunta valmistelee poikkeamisedotuksen hallituksen hyväksyttäväksi. Väliaikaista poikkeamista voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- merkittävä yritysjärjestely
- merkittävä muutos Yhtiön strategiassa
- muutokset lainsäädännössä.

Yhtiöllä on oikeus tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi erilaiset teknisluontoiset ja terminologiset muutokset.