



eQ Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka



Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Päätöksenteko.....	4
3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus.....	5
4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus	5
4.1 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet	5
4.2 Mahdollisten muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet.....	6
4.3 Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot.....	6
4.4 Sitouttamisaika ja muuttuvien palkkioiden mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot....	7
5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset.....	7

eQ Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Tämä eQ Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Hallinnointikoodi 2025 on julkisesti saatavilla kokonaisuudessaan Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi. eQ Oyj:n hallitus on käsitellyt tämän eQ:n toimielinten palkitsemispolitiikan 2.2.2026. Toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään eQ Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 24.3.2026 neuvoa-antavaa päätöstä varten ja se on saatavilla yhtiön internetsivuilla <https://www.eq.fi/fi/about-eq-group/hallinnointi> sen soveltamisen ajan.

Päivitettyyn toimielinten palkitsemispolitiikkaan on täsmennetty (kappale 2) tieto siitä, että yhtiön vuoden 2025 yhtiökokouksen päätöksen perusteella eQ Oyj:n suurimpien osakkeenomistajien valitsemista henkilöistä koostuva osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten lukumäärästä, hallituksen jäsenistä sekä heidän palkitsemisestaan.

Tämän lisäksi toimielinten palkitsemispolitiikkaan on lisätty tieto (kappale 4.2) toimitusjohtajan muuttuvien palkkioiden lykkäämisestä muuttuvien palkkioiden ollessa yli 50 000 euroa.

eQ Oyj:n toimielinten palkitseminen tapahtuu tämän yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemispolitiikan puitteissa. Tätä toimielinten palkitsemispolitiikkaa laadittaessa on huomioitu myös toimitusjohtajan ja muun henkilökunnan voimassa olevat palkka- ja työsuhde-etuudet.

eQ-konsernin koko henkilökuntaa koskevan palkitsemisen ja palkitsemis- ja sitouttamisjärjestelmien keskeisinä ohjaavina periaatteina on palkitsemisen kilpailukykyisyys sekä oikeudenmukaisuus. Palkitsemisen tulee tukea eQ-konsernin pitkän aikavälin tavoitteita, joihin kuuluvat mm. liiketoiminnan kannattavuuden pitkän aikavälin kehittäminen, riittävä vakavaraisuus, sijoitusten tuotto ja kustannustehokkuus. eQ-konsernissa palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on lisäksi kannustaa ja palkita henkilökohtaisesta suoriutumisesta ja panoksesta eQ-konsernin kannattavuuden kehityksessä sekä eQ-konsernin strategian mukaisesta toiminnasta. Toisaalta palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on myös tukea sitoutuneiden, osaavien ja ammatillisesti kilpailukykyisten henkilöiden rekrytointia sekä näiden monipuolisen osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä eQ-konsernin strategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen mukaisesti.

Palkitsemisjärjestelmien tulee tukea eQ-konsernin hyvää, tehokasta ja kokonaisvaltaista riskienhallintaa ja palkitsemisen tulee erityisesti olla suunniteltu epätervettä riskinottoa ehkäisevällä tavalla. Palkitsemisjärjestelmissä otetaan huomioon mm. eQ-konserniin ja sen harjoittamaan liiketoimintaan liittyvät compliance- ja kestävyysriskit. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa sellaiseen riskinottoon, joka on ristiriidassa konsernin tai sen hallinnoimien rahastojen sääntöjen tai riskiprofiilin kanssa taikka asiakkaiden etujen kanssa. Kokonaisvaltaisella riskienhallinnalla pyritään huomioimaan mm. konserniyhtiöiden, hallinnoitavien rahastojen ja sijoittajien tavoitteet ja edut.

Yhtiö julkistaa vuosittain toimielinten palkitsemisraportin, jossa selostetaan eQ Oyj:n hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot kultakin vuodelta.

eQ-konsernissa muuttuvia palkkioita maksettaessa on otettava huomioon ainakin arviointihetkellä tiedossa olevat sekä tulevat riskit, eQ-konsernin pääomakustannukset ja tarpeellinen maksuvalmius. Maksettavaksi tulevien palkkioiden kokonaismäärä ei saa olla niin suuri, että se rajoittaisi eQ-konsernin pääomapohjan vahvistamista.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenten palkkiot voivat muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä, kuten vuosipalkkiosta ja/tai kuukausipalkkiosta, mahdollisista kokouspalkkioista tai muista palkkioista. Lisäksi matkustus- ja majoituskustannukset korvataan yhtiön kulukorvauskäytännön mukaan. Hallituksen jäsenelle voidaan kohdan 5 (*Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset*) mukaisessa tilanteessa maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkiota. Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana taikka kokonaan tai osittain osakkeina. Yhtiökokous voi päättää myös muunlaisista palkitsemisen muodoista ja määräytymisperusteista.

Hallituksen jäsenten palkkioita koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan pörssitiedotteella muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Näitä periaatteita sovelletaan myös mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

4.1 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänen palkastaan, eduista ja muista toimisuhteen ehdoista tämän politiikan puitteissa. eQ Oyj:n hallitus päättää vuosittain konsernin palkitsemisjärjestelmästä, jonka piirissä myös yhtiön toimitusjohtaja on, sekä tulospalkkioperusteisen vuosibonusjärjestelmän periaatteet.

eQ-konsernissa käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät muodostuvat kiinteästä rahapalkasta (kuukausipalkka luontaisetuineen) ja yksittäisen vuoden suoritukseen sidotusta vuosibonusuksesta (lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä). Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen (koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus) ja organisatorinen vastuu sekä yleinen palkkiotaso vastaavissa tehtävissä.

Muuttuvien palkitsemisenosien osuus voi olla korkeintaan 200 prosenttia kiinteän palkkion kokonaismäärästä. eQ-konsernin hallitus päättää vuosittain yksittäiselle henkilölle maksettavissa olevien muuttuvien palkkioiden euromääräisen enimmäismäärän. Vuosibonukset voidaan maksaa hallituksen päätöksellä osittain tai kokonaan välineinä, ja lisäksi vuosibonusia voidaan lykätä kohtien 4.2 tai 4.4 mukaisesti.

Toimitusjohtajalle voidaan myöntää osakkeita, optioita tai muita osakeperusteisia oikeuksia osana toimitusjohtajan pitkän aikavälin sitouttamisohjelmaa. Pitkän aikavälin sitouttamisohjelman osana myönnettävien osakkeiden, optioiden tai muiden osakeperusteisten oikeuksia antamisessa on huomioitava, että niiden määrä on saajan näkökulmasta kilpailukykyinen ja oikeassa suhteessa sitouttamistavoitteeseen sekä linjassa tämän politiikan ja eQ-konsernin yleisten palkitsemisperiaatteiden kanssa.

Hallitus voi myös päättää toimitusjohtajalle maksettavista muista taloudellisista etuuksista, kuten (maksu- tai etuusperusteisista) lisäeläkejärjestelyistä ja muista luontaisetuuksista sekä niiden määristä ja ehdoista. Hallitus voi päättää myös mahdollisista osakkeiden omistamiseen liittyvistä periaatteista sekä toimitusjohtajalle maksettavista

irtisanomiskorvauksista tai muista toimisuhteen lakkaamisen perusteella maksettavista korvauksista ja niiden määrästä.

4.2 Mahdollisten muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Hallitus päättää toimitusjohtajan kannustinjärjestelmästä ja asettaa toimitusjohtajalle vuosittain henkilökohtaiset tavoitteet. eQ-konsernissa palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä näiden henkilökohtaisesta suoriutumisesta ja panoksesta eQ-konsernin kannattavuuden kehityksessä sekä eQ-konsernin strategian mukaisesta toiminnasta. Hallitus arvioi toimitusjohtajalle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja päättää näiden perustella vuosibonukset. Vuosibonuksena maksettava määrä määräytyy kokonaisarviona toimitusjohtajan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen ja eQ-konsernin liiketoiminta-alueiden tuloksen perusteella (laadulliset ja määrälliset mittarit). Tuloksen arvioinnissa huomioidaan konsernin (ml. sen hoitamien rahastojen) pidemmän aikavälin tulos ja riskit.

Toimitusjohtajan muuttuvien palkkioiden ollessa yli 50 000 euroa, muuttuvien palkkioiden maksua lykätään. Lykkäyksen piirissä oleva osuus muuttuvasta palkkiosta on 50 prosenttia ja lykätty osuus muuttuvasta palkkiosta maksetaan lähtökohtaisesti tasaerin kolmen (3) vuoden aikana. Lykättävästä määrästä 50 prosenttia tulee maksaa instrumenttina tai sitoa tietyn relevantin instrumentin kuten eQ Oyj:n osakkeen arvoon.

Hallitus päättää yhtiökokoukselta saadun valtuutuksen nojalla annettavien optioiden tai muiden osakeperusteisten oikeuksien määrän ja muut ehdot. Optioita ja muita osakeperusteisia oikeuksia voidaan antaa, mikäli niiden antamiselle on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy, esimerkiksi siten, että optioilla pyritään kannustamaan toimitusjohtajaa pitkäjänteiseen työntekoon eQ-konsernin omistaja-arvon ja taloudellisen tilanteen parantamiseksi sekä toimimaan pitkällä aikavälillä eQ-konsernin etujen mukaisesti.

Hallitus voi päättää muuttuvien palkitsemisen osien kohdalla ajan, jolta asetettujen suoritus- ja tulokriteerien täyttyminen arvioidaan (ansaintajakso). Samoin hallitus voi palkkioita myöntäessään edellyttää, että ansaintajaksoilta saadut etuudet maksetaan tai ovat käytettävissä vasta, kun ansaintajakson jälkeen on kulunut tietty ennalta määrätty aika (sitouttamisjakso).

eQ-konsernissa sovellettavien palkitsemisjärjestelmien mukaan ehdottoman palkkion maksamiseen ei pääsääntöisesti sitouduta. Ehdottoman palkkion maksaminen toimitusjohtajalle on mahdollista ainoastaan erityisen painavista syistä eQ Oyj:n hallituksen päätöksellä ja silloinkin ehdoton palkkio voi kohdistua vain toimitusjohtajan palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen.

4.3 Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan irtisanomisajasta, erorahasta ja kilpailukieltoehdosta on sovittu toimitusjohtajasopimuksessa kirjallisesti ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja. Sopimuksen ennenaikaiseen päättymiseen liittyvien maksujen tulee perustua pitkän aikavälin tulokseen, eivätkä maksamisperusteet saa johtaa epäonnistuneen suorituksen palkitsemiseen.

eQ Oyj:n hallitus voi päättää muista toimitusjohtajan toimisuhteen ehdoista kuten lisäeläkeoikeuksista, sopimuksen kestosta ja osakeomistusta koskevista periaatteista taikka nykyisten sopimusten muuttamisesta.

eQ-konsernin palkitsemista koskevien periaatteiden mukaisesti toimitusjohtaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä tai vakuuttamista suojautuakseen palkkioon liittyvältä riskiltä.

4.4 Sitouttamisaika ja muuttuvien palkkioiden mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

eQ-konsernin optio-ohjelmissa tai muussa osakeperusteisessa palkitsemisessa osakeperusteisiin välineisiin voidaan hallituksen päätöksellä soveltaa sitouttamisaikaa, joka on lähtökohtaisesti kolmen vuoden mittainen. Tarkemmat ehdot määritellään optio-ohjelmien tai muiden mahdollisten osakeperusteisten järjestelmien ehdoissa. Hallitus voi päättää myös toimitusjohtajaa koskevista osakkeiden luovutusrajoituksista.

eQ Oyj:n hallitus voi päättää, että muuttuvia palkkioita ei makseta, palkkioita voidaan alentaa ja/tai ne voidaan periä takaisin perusteettomana etuna osittain tai kokonaisuudessaan, jos ilmenee, että toimitusjohtaja on menetellyt vastoin eQ:n sisäisiä ohjeita, lainsäädäntöä tai viranomaisen antamia määräyksiä taikka ohjeita. Palkkion maksamisesta voidaan hallituksen päätöksellä pidättäytyä myös, mikäli eQ-konsernin vakavaraisuus, pääomakustannukset tai maksuvalmius taikka näiden ennakoitavissa oleva tuleva kehitys eivät sitä mahdollista (esim. tehdyn riskiensopeutusprosessin perusteella) taikka mikäli toimosuhde eQ-konserniin päättyy ennen vuosibonuksen maksamista, luontoisedun myöntämistä taikka palkkiona myönnettyjen osakkeiden tai osakeperusteisten oikeuksien merkintäajan alkamista. Hallitus voi myös velvoittaa toimitusjohtajan myymään osana palkitsemista myönnettyt optiot tai muut osakeperusteiset oikeudet yhtiölle yllä mainituin perustein.

Tämän lisäksi yhtiöllä on oikeus tarvittaessa alentaa toimitusjohtajan palkkion määrää käyttämällä sijoituspalveluyritysten palkitsemista koskevan sääntelyn mukaisia riskiperusteisia alennus- tai takaisinperintäjärjestelyjä, joilla yhtiö voi alentaa lykätyn muuttuvan palkkion arvon osittain tai kokonaan ennen lykkäämisajan päättymistä ja optioiden tai muiden osakeperusteisten oikeuksien merkintäajan alkamista. Vastaavia palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevia ehtoja voidaan ottaa toimitusjohtajan palkitsemista koskeviin sopimuksiin.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Tässä eQ Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikassa yllä mainituista eQ Oyj:n hallituksen tai toimitusjohtajan palkitsemista koskevista periaatteista voidaan poiketa väliaikaisesti tietyissä erityistilanteissa. Tällaisia erityistilanteita ovat esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdos, yritysjärjestelyt taikka olennaiset yhtiön strategiamuutokset, joiden yhteydessä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka ei olisi enää tarkoituksenmukainen. Tästä toimielinten palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä (ml. verotuksessa) tapahtuvien muutosten vuoksi.

Poikkeaminen näistä palkitsemisperiaatteista edellyttää aina hallituksen päätöstä tai vahvistusta. Poikkeamisen edellytyksenä on lisäksi, että poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi.

Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Väliaikainen poikkeaminen selostetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa eQ Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa.