

Palkitsemisraportti 2024

Tämä Eezy Oyj:n ("yhtiö" tai "Eezy") Palkitsemisraportti 2024 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.-31.12.2024	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
1.1.-31.12.2020	203	259	42	190 637

(1) Vuonna 2022 ja 2023 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.-31.12.2024

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2024

Hallituksen palkitsemisesta päättää Eezyn varsinainen yhtiökokous vuosittain. Yhtiön 9.4.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituspalkkioita maksetaan seuraavasti:

Hallituspalkkio 2024	Kuukaudessa (EUR)	Maksutapa
Puheenjohtaja	5 000	Rahana
Jäsen	2 500	

Valiokuntapalkkio 2024 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 31.12.2024 päättyneeltä tilikaudelta seuraavat 9.4.2024 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaiset palkkiot seuraavasti (tuhansia euroja):

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkiot	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Tapio Pajuharju (pj)	57	2	59
Kati Hagros	29	1	29
Tomi Laaksola ⁽¹⁾	23	-	23
Maria Pajamo	29	2	31
Paul-Petteri Savolainen	29	1	29
Mika Uotila	29	1	30
Mikko Wirén	29	2	31
Jarno Suominen ⁽²⁾	6	0	6

1) Alkaen 9.4.2024

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

TOIMITUSJOHTAJAN KOKONAISPALKITSEMINEEN 2024

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.

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 2024:

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

Toimitusjohtaja kuuluu Yhtiön Avainhenkilöille suunnattuun osakepalkkiojärjestelmään (LTI), jonka käyttöön otosta hallitus päätti 17.12.2019. Yhtiön hallitus päätti 19.11.2020 pidentää palkkiojärjestelmän voimassaoloaikaa ensin vuoteen 2025 asti ja 30.11.2021 uudelleen palkkiojärjestelmän voimassaoloaikaa 2026 asti. Hallitus on myös päättänyt, että palkkiojärjestelmässä on neljän (4) sijasta viisi (5) ansaintajaksoa. Muutosten perusteena oli koronaviruspandemian jatkumisen aiheuttama merkittävä liiketoimintaympäristön muutos.

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. Yhtiö voi suorittaa ansaintajakson palkkion Toimitusjohtajalle poikkeustilanteessa kokonaan rahana Hallituksen tekemän päätöksen mukaisesti. Hallitus voi asettaa muuttuvan palkitsemisen perusteella maksetuille osakepalkkioille vähimmäisomistussajan ja määrittää tilanteet, joissa osakkeet voivat palautua Yhtiön omistukseen.

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja Avainhenkilöiden tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä yrityskaupan jälkeisen integraation ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa henkilöt Yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä. Yhtiön Hallitus vahvistaa osakepalkkiojärjestelmässä kullekin Ansaintajaksole suorituksen perustuvien palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit, niille asetettavat tavoitteet, palkkio-osakkeiden enimmäismäärän ja järjestelmän piiriin kuuluvat Avainhenkilöt. Hallitus voi erityisen painavasta syystä muuttaa Järjestelmän ehtoja tai

ansaintakriteereille asetettuja tavoitteita Ansaintajakson aikana Ansaintajaksolla tapahtuneen merkittävän muutoksen takia.

Järjestelmään perustuva osakepalkkio maksetaan Avainhenkilöille pääsääntöisesti kunkin Ansaintajakson päättymistä seuraavan kevään aikana. Yhtiön hallituksella on oikeus maksaa osakepalkkio osakkeina tai osakkeiden ja rahan yhdistelmänä siten, että rahana maksettava osuus määräytyy palkkiosta maksettavien verojen perusteella. Osakepalkkio voidaan poikkeustilanteessa maksaa perustellusta syystä kokonaan rahana hallituksen tekemän päätöksen mukaisesti.

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. Palkkio kultakin ansaintajaksolta on kertaluotoinen. Avainhenkilö vastaa Järjestelmän mukaisesta palkkiosta johtuvista lain mukaisista veroseuraamuksista ja veronluonteisista maksuista.

Osakepalkkiojärjestelmä sisältää viisi (5) 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 (painoarvo 60 %) ja 3) Yhtiön vastuullisuusohjelmaan ja -tavoitteisiin linkittyvä PeoplePower - vastuullisuusmittari (vaikutus ansaintakriteerin yhteistoteutumaan + - 10 %). 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 %) ja 3) Yhtiön vastuullisuusohjelmaan ja -tavoitteisiin linkittyvä työntekijöiden suositteluindeksi (eNPS) ja PeoplePower - kokonaisindeksi (vaikutus ansaintakriteerin yhteistoteutumaan + - 10 %).

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN VUONNA 2024

Yhtiön toimitusjohtaja Siina Saksi on ansainnut tilikaudelta 1.1.–31.12.2024 seuraavat etuudet (tuhansia euroja):

Etuus	Yhteensä (€)
Kiinteä vuosipalkka	288
Luontoisedut	19
Suoriteperusteinen lyhyen aikavälin palkkio (STI)	-
Osakeperusteinen kannustinpalkkio (LTI)	1
Yhteensä	307
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden (STI / LTI) suhteellinen osuus	100 % / 0 %

Yhtiön toimitusjohtajalla ei ole oikeutta Yhtiön maksamaan lisäeläkkeeseen lakisääteisen eläke-etuuden lisäksi.

TOIMITUSJOHTAJAN PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTEPALKKIO VUONNA 2024

Osakepalkkiojärjestelmä (LTI)	Neljäs Ansaintajakso 2023 - 2024
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	32 000
Ansaintakriteeri	Yhtiön suhteellinen liikevoitto (EBIT %): 40 % Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (TSR): 60 % ESG kokonaisuus: Painoarvo + / - 10 %
Toteutunut ansainta (0-100)	0
Ansaittujen osakkeiden määrä	0
Osakkeiden luovutusvuosi	N / A

Toimitusjohtajalle ei maksettu palkkioita Yhtiössä käytössä olevan osakepalkkiojärjestelmän (LTI) neljänneltä Ansaintajaksolta. Toimitusjohtajalle ei ole syntynyt oikeutta Yhtiön aikaisemmin voimassa olleilta Ansaintajaksolta, koska hänen toimitusajansa on alkanut vasta osakepalkkiojärjestelmän neljännellä Ansaintajaksolla

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN

Johtoryhmän palkitsemista koskevat tiedot on esitetty kokonaistasolla Eezyn verkkosivuilla <https://eezy.fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/>.