



eQ-konsernin palkitsemisperiaatteet

Sisällys

1. Palkitsemista ohjaavat periaatteet ja tavoitteet.....	3
2. Palkitsemisjärjestelmä	4
3. Päätöksentekojärjestys	4
4. Palkitsemisessa noudatettavat periaatteet	5
5. Henkilöiden nimeämisprosessi	5
6. Palkitsemisjärjestelmien valvonta ja tietojen julkistaminen.....	6

eQ-konsernin palkitsemisperiaatteet

1. Palkitsemista ohjaavat periaatteet ja tavoitteet

eQ-konsernin palkitsemisjärjestelmä perustuu hallituksen määrittelemään strategiaan ja pitkän aikavälin tavoitteisiin, ja se toimii yhtenä keskeisenä työkaluna eQ-konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Palkitsemisjärjestelmien tulee osaltaan tukea eQ-konsernin hyvää, tehokasta ja kokonaisvaltaista riskienhallintaa, erityisesti ehkäisten haitallista riskinottoa. Lisäksi palkitsemisjärjestelmissä tulee ottaa huomioon eQ-konserniin ja sen harjoittamaan liiketoimintaan liittyvät kestävyysriskit. Kokonaisvaltaisella riskienhallinnalla pyritään huomioimaan mm. konserniyhtiöiden, hallinnoitavien rahastojen ja sijoittajien tavoitteet ja edut.

Perusteellisen ja kokonaisvaltaisen riskienhallinnan näkökulmasta eQ-konsernissa on päädytty laatimaan koko konsernin kattavat yhtenäiset palkitsemisperiaatteet, joissa huomioidaan eri konserniyhtiöihin kohdistuvan palkitsemissäätelyn liittyvät ominaispiirteet. Konsernin palkitsemisjärjestelmä käsitellään vaadittavassa laajuudessa myös tytäryhtiöiden hallituksissa. Näiden palkitsemisperiaatteiden laadintaan ovat osallistuneet eQ:n Lakiasiat- sekä Riskienhallinta & Compliance -toiminnot.

Palkitsemisperiaatteiden piirissä on eQ-konsernin koko henkilökunta mukaan lukien eQ Oyj:n hallituksen päätoiminen puheenjohtaja. Lisäksi tiettyyn määriteltyyn henkilöstöön voidaan soveltaa tarkempia määräyksiä, esimerkiksi sääntelyn sitä edellyttäessä.

Palkitsemisperiaatteiden laatimisessa on huomioitu mm. seuraava sääntely:

- sijoituspalvelulaki (747/2012), (erityisesti 27.6.2021 voimaantulleet palkitsemista koskevat muutokset),
- EU:n sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusasetus 2019/2033,
- sijoitusrahastolaki (48/1999),
- vaihtoehtorahastojen hoitajista annettu laki (162/2014)
- kestävä rahoituksen tiedonantoasetus (EU) 2019/2088

sekä niihin liittyvät Finanssivalvonnan ja Euroopan pankki- ja arvopaperimarkkinaviranomaisten antamat tarkemmat palkitsemista koskevat määräykset ja ohjeet.

Palkitsemisperiaatteita määriteltäessä on huomioitu edellä mainitussa sääntelyssä asetetut vaatimukset suhteellisuusperiaatteen mukaisesti huomioiden erityisesti konsernin koon, sisäisen organisaation sekä toiminnan luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden. Suhteellisuusperiaatteen noudattamisen tavoitteena on ollut sovittaa palkitsemisjärjestelmä- ja käytännöt yhteen konsernin omaan riskiprofiiliin, riskinottohalun ja riskistrategian kanssa.

Palkitsemisen ja palkitsemisjärjestelmien riskiprofiili eQ-konsernissa on arvioitu kaiken kaikkiaan alhaiseksi ottaen huomioon eQ-konsernin koko ja sen liiketoiminnan luonne ja laajuus.

eQ-konsernin palkitsemisen ja palkitsemisjärjestelmien keskeisinä ohjaavina periaatteina on palkitsemisen kilpailukyky sekä oikeudenmukaisuus. eQ-konsernissa palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä näiden 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 olla yhdenmukaisia eturistiriitojen välttämiseksi käytettyjen toimenpiteiden kanssa.

2. Palkitsemisjärjestelmä

eQ-konsernissa käytössä oleva palkitsemisjärjestelmät muodostuvat kiinteästä palkasta ja vuosibonusjärjestelmästä. Lisäksi eQ-konsernissa on tällä hetkellä kaksi optio-ohjelmaa: Optio-ohjelma 2018 ja Optio-ohjelma 2022.

Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan mm. työntekijän ammatillinen osaaminen (koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus) ja organisatorinen vastuu.

Lähtökohtaisesti kaikki eQ-konsernin työntekijät eQ Oyj:n päätoimista hallituksen puheenjohtajaa lukuun ottamatta ovat vuosibonusjärjestelmän piirissä. Vuosibonusmaksu maksettava määrä määräytyy kokonaisarviona henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen, oman liiketoimintayksikön tavoitteiden ja yksikkökohtaisen tuloksen perusteella (laadulliset ja määrälliset mittarit). Henkilökohtaisessa arvioinnissa huomioidaan myös kunkin työntekijän suoriutuminen kestävyysriskien huomioonottamisessa omassa toiminnassaan. Tuloksen arvioinnissa huomioidaan konsernin (ml. sen hoitamien rahastojen) pidemmän aikavälin tulos ja riskit. Riskinhallinta ja compliance -toiminnon sekä Lakiasiat-toiminnon osalta vuosibonusmaksu maksettava määrä määräytyy henkilökohtaisten ja toimintokohtaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

eQ Oyj:n hallitus päättää vuosibonusmaksun määrästä ja jaosta huomioiden mm. alla kohdassa 3 esitetyt periaatteet. Henkilöstölle annetaan tieto muuttuvien palkkioiden määräytymisen prosessista ja perusteista.

Keskeinen työkalu eQ-konsernin avainhenkilöiden sitouttamiseen on optio-ohjelmat. Optio-ohjelmien perusteella annettavat optiot suunnataan sellaisille eQ-konsernin avainhenkilöille, joiden sitouttamisen arvioidaan olevan keskeistä eQ-konsernin omistaja-arvon ja taloudellisen menestyksen kannalta. Optio-ohjelmien ansaintajakso on kolme vuotta, jonka jälkeen optionsaajilla on kahden vuoden merkintäaika. Keskeisenä ehtona eQ-konsernin optio-ohjelmissa on, että optionsaajan työ- tai toimisuhte eQ-konsernissa tulee olla voimassa optioiden merkintäajan alkaessa.

3. Päätöksentekojärjestys

eQ Oyj:n hallitus käsittelee vuosittain työjärjestyksensä mukaisesti palkitsemisjärjestelmiä koskevat periaatteet. Mahdollisten liiketoiminnan tavoitteiden ja riskistrategian muutokset otetaan huomioon palkitsemisperiaatteita päivitettäessä.

eQ Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan ja "yhden yli" -periaatteen mukaisesti toimitusjohtajan esityksen perusteella johtoryhmään kuuluvien johtajien palkitsemisesta. Lisäksi hallitus käsittelee ja vahvistaa vuosittaiset tulospalkkiot koko henkilökunnan osalta. eQ Oyj:n päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitsemisesta päättävät hallituksen esteettömät jäsenet.

Palkitsemisjärjestelmiin ja palkitsemiseen liittyviä asioita käsitellään myös eQ-konserniin kuuluvien yhtiöiden hallituksissa ja yhtiökokouksissa. eQ Oyj:n hallitus tarkistaa vuosittain erikseen määrittelemällään tavalla, että eQ-konsernissa on noudatettu palkitsemisjärjestelmää. Suhteellisuusperiaatteen nojalla on katsottu, että eQ:ssa ei ole tarpeellista nimetä erillistä palkitsemisvaliokuntaa ottaen huomioon hallituksen jäsenten määrän, eQ-konsernin henkilökunnan määrän ja eQ-konsernin toiminnan laadun.

4. Palkitsemisessa noudatettavat periaatteet

eQ-konsernissa sovellettavien palkitsemisjärjestelmien keskeisinä periaatteina on, että:

- Palkitsemisjärjestelmät tukevat eQ-konsernin pitkän aikavälin tavoitteita, joihin kuuluvat mm. liiketoiminnan kannattavuuden pitkän aikavälin kehittäminen, riittävä vakavaraisuus, sijoitusten tuotto ja kustannustehokkuus.
- Palkitsemisen tulee olla suunniteltu epätervettä riskinottoa ehkäisevällä tavalla. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa sellaiseen riskinottoon, joka on ristiriidassa konsernin tai sen hallinnoimien rahastojen sääntöjen tai riskiprofiilin kanssa tai asiakkaiden etujen kanssa. Lisäksi palkitsemisessa tulee ottaa huomioon kestävyysriskit.
- Järjestelmiin perustuvien tulospalkkioiden maksamisesta päättää hallitus ja päätös tehdään vuosittain kannustinkauden päätyttyä.
 - ✓ Tulospalkkiota ei makseta, ja se voidaan periä takaisin perusteettomana etuna osittain tai kokonaisuudessaan, jos ilmenee, että asianomainen on menetellyt vastoin eQ:n sisäisiä ohjeita, lainsäädäntöä tai viranomaisten antamia määräyksiä taikka ohjeita.
 - ✓ Palkkion maksamisesta voidaan pidättäytyä myös, mikäli eQ-konsernin vakavaraisuus, pääomakustannukset tai maksuvalmius taikka näiden ennakoitavissa oleva tuleva kehitys eivät sitä mahdollista (esim. tehdyn riskiensopeutusprosessin perusteella).
- Palkkioista päätettäessä on aina noudatettava "yhden yli" -periaatetta.
- eQ-konsernissa kaikki palkitseminen on sukupuolineutraalia.
- Muuttuvan palkitsemisen määrän tulee olla tasapainossa suhteessa kiinteään palkkion määrään nähden.
- Koko henkilöstön osalta muuttuvan palkitsemisen vuosittainen maksimimäärä on 200% suhteessa saajan kiinteään palkkaan. Tästä voidaan poiketa ainoastaan yksittäistapauksissa hallituksen erillisellä päätöksellä.
- Muuttuvia palkkioita maksettaessa on otettava huomioon ainakin arviointihetkellä tiedossa olevat sekä tulevat riskit, eQ-konsernin pääomakustannukset ja tarpeellinen maksuvalmius, eikä maksettavaksi tulevien palkkioiden kokonaismäärä saa olla niin suuri, että se rajoittaisi eQ-konsernin pääomapohjan vahvistamista.
- Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkkio ei saa olla suoraan riippuvainen sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota hän valvoo vaan palkitseminen määräytyy valvontaa varten määriteltujen tavoitteiden perusteella. Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitsemista valvoo eQ Oyj:n hallitus.
- Ehdottoman palkkion maksamiseen voidaan sitoutua tapauskohtaisesti. Ehdoton palkkio voi kohdistua vain palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen.

5. Henkilöiden nimeämisprosessi

eQ Oyj:n hallituksen velvollisuutena on identifioida ne henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiprofiiliin. Hallitus suorittaa vuosittain arvioinnin nimetäkseen tällaiset henkilöt. Henkilöiden identifioimisprosessi on osa konsernin palkitsemisperiaatteiden käytännön implementointia.

eQ Oyj:n hallituksen harkinnan perusteella eQ-konsernissa sellaisia henkilöitä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus eQ-konsernin, yksittäisten yhtiöiden tai hoidettavien rahastojen riskiasemaan ovat ainakin:

- ✓ eQ Oyj:n hallituksen päätoiminen puheenjohtaja
- ✓ eQ Oyj:n toimitusjohtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n toimitusjohtaja
- ✓ eQ Rahastoyhtiö Oy:n toimitusjohtaja
- ✓ eQ-konsernin johtoryhmän jäsenet
- ✓ eQ-konsernin lakiasiaintoimitusjohtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n hallintojohtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n myynnistä ja asiakkuuksista vastaava johtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n sijoitustoiminnosta vastaava johtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n kiinteistösiioituksista vastaava johtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n pääomasijoituksista vastaava johtaja
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n Compliance Officer
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n lakiasiat -toiminnossa toimivat henkilöt
- ✓ eQ Varainhoito Oy:n riskienhallinta ja compliance -toiminnossa toimivat henkilöt

sekä muut henkilöt, joilla on olennainen vaikutus konsernin, tytäryhtiön tai hoidettavan rahaston riskiprofiiliin ja joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan palkka- ja palkkiohaarukkaan edellä lueteltujen henkilöiden kanssa.

Edellä mainituista eQ Oyj:n hallituksen nimeämistä henkilöistä pidetään luetteloa konsernitasolla.

6. Palkitsemisjärjestelmien valvonta ja tietojen julkistaminen

eQ Oyj:n hallitus valvoo palkitsemisperiaatteiden noudattamista koko eQ-konsernissa. Compliance Officer suorittaa kerran vuodessa riippumattoman arvioinnin, tarkistaa onko eQ-konsernin hallituksen määrittelemiä palkitsemisjärjestelmiä noudatettu ja raportoi asiasta suoraan eQ Oyj:n hallitukselle.

eQ noudattaa listayhtiöitä koskevan sääntelyn, sijoituspalvelulain, EU:n sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusasetuksen ja sen nojalla annetun sääntelyn ja ohjeistuksen, sekä sijoitusrahastolain mukaisia velvoitteita palkitsemiseen liittyvien tietojen julkistamisessa. Tietoja julkistettaessa huomioidaan konsernin koko ja sen liiketoiminnan luonne, laajuus ja monimuotoisuus. Palkitsemisen periaatteet ovat saatavilla yhtiön internetsivuilla sekä konsernin henkilöstön osalta myös intranetissä.